

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtluse osakond

Annely Saik

**MAJANDUSLANGUSE MÕJU
VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVELE
PÄRNUMAAL**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Kandela Õun

Kaasjuhendaja: Lauri Punga

Pärnu 2013

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Tööhõive, töötus ja tootlikkus.....	6
2. Statistiline ülevaade tööturu ja rahvastiku arengust.....	21
2.1. Demograafiline olukord Euroopa Liidus ja Eestis	21
2.2. Majandus ja tööhõive	27
3. Majanduslanguse mõju vanemaealiste tööhõivele Pärnumaal	38
3.1. Uurimuse eesmärk ja metoodika	38
3.2. Uurimuse tulemused ja analüüs	39
3.3 Järeldused	48
Kokkuvõte	53
Viidatud allikad	56
Lisad	60
Lisa 1. Küsitluse ankeet	61
Lisa 2. Tarbijahinnaindeksi komponentide aastane muutus 2007-2012	65
Lisa 3. 55-64 aastaste hõivemäär 2008-2012. a	66
Lisa 4. 50-74 aastaste töötuse määr Eestis ja maakondade jaotuse järgi 2007-2012 ..	67
Summary	68

SISSEJUHATUS

Eestis toimuvaid demograafilisi arenguid ja sellest tulenevat tööealise rahvastiku vähenemist arvestades on üha olulisem, et vanemaealised püsiksid võimalikult kaua tööturul. Vanemaealised on Eestis võrreldes enamiku teiste Euroopa Liidu riikidega suhteliselt aktiivsemad - nad väljuvad tööturult hilisemas eas ning kaotades töö jätkavad aktiivselt tööotsinguid.

2009. ja 2010. aastal olid Eesti tööturul rasked ajad. Majandus- ja finantskriisi mõjul kaotasid oma töö kümned tuhanded inimesed. 2011. aastal hakkasid taastuma kriisi ajal kadunud töökohad, töötus langes ja hõive kasvas prognoositust kiiremas tempos.

Euroopa Komisjon ettepanekul pühendati 2012. aasta Aktiivsena vananemise Euroopa aastaks. Euroopa aasta üldeesmärk oli hõlbustada aktiivsena vananemise kultuuri loomist Euroopas, mis põhineks kõiki vanuserühmi kaasaval ühiskonnal. Nimetatud eesmärkide saavutamiseks toimusid konverentsid, üritused ja algatused väitluse edendamiseks. Suurenes tähelepanu vanemaealiste positsioonile ühiskonnas ja tööhõivega seotud probleemidele.

Rahvastiku vananemine on eskaleeruv probleem, mis vajab tähelepanu juba tänasel päeval ning on seega aktuaalne ja täpsemat käsitlust vajav. Majanduslangusest tulenevate mõjutegurite ja tööturu käitumise analüüs võimaldab teha järeldusi ja edaspidi olla paremini ettevalmistunud kriitiliste olukordade esinemisel. Nimetatud teema võiks huvi pakkuda inimestele, kes oma töös puutuvad kokku tööhõivepoliitikaga seotud küsimustega. Samuti annab käesolev töö ülevaate vanemaealiste olukorrast tööturul, mis omakorda võiks anda mõtteainet erinevate koolitustega tegelevatele ühendustele ja ettevõtjatele.

Lähtuvalt töö uurimissuunast on käesoleva lõputöö eesmärk anda ülevaade majanduskriisist tulenevatest muudatustest üle 50 aastaste inimeste töökäitumises, tööhõives ja neid muudatusi põhjustavatest teguritest.

Käesoleva töö uurimisülesanneteks on :

- uurida tööjõu nõudlust ja pakkumist mõjutavaid tegureid,

- tuua välja töötuse liikidest ja osaaajatöö arengud majanduslanguse perioodil,
- kirjeldada pikaajalise töötuse tekkepõhjuseid,
- anda ülevaade Eesti ja Euroopa Liidu demograafilisest olukorrast ja selle mõjust majandusele,
- analüüsida Eesti ja Pärnumaa tööturul toimunud muutusi majanduslanguse perioodil,
- kirjeldada vanemaealiste omandatud kogemusi tööjõu hõivemäära muutumise kohta Eestis ja Pärnumaal aastatel 2007-2013.

Käesolevas töös keskendutakse aastatele 2007-2012, mis võimaldab analüüsida vanemaealiste tööhõive olukorda enne majanduslangust, majanduslanguse ajal ja tänapäeva muutlikus olukorras.

Uurimisülesannete lahendamiseks on kasutatud rahvusvaheliselt tunnustatud andmebaasides EBSCO ja Emerald Fulltext, publitseeritud töid ning Sotsiaalministeeriumi avaldatud kirjutisi ning uuringuid. Töö teoreetilises osas tuginetakse nii inglise- kui ka eestikeelsetele teemakohastele erinevale kirjandusele. Olulisteks väljaanneteks on kasutatud McConnel, C.R. ja Brue, S.L. poolt välja antud „Kaasaegne töö ja palgaökonoomika“ ning Cahuc, P., Zylberberg, A. teost „Labor Economics“. Kasutatakse teoreetikute G.S. Becker, G. Carone jpt. seisukohti. Samuti kasutatakse ametlikku statistikat (Eesti Statistikaamet, Eurostat, Eesti Töötukassa). Uurimistöö autor viib läbi kvalitatiivse uurimismeetodi alusel struktureeritud ankeetküsitluse Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonna külastajate ning Tartu Ülikooli Pärnu kolledži Väärivate ülikooli osalejate seas.

Tulenevalt töö eesmärgist ja uurimisülesannetest on töö jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis esitatakse erinevate autorite tööturu muutusi käsitlevaid teoreetilisi seisukohti. Teise peatüki esimeses alapeatükis analüüsitakse demograafilisi arenguid Euroopa Liidus ja Eestis ning rahvastiku vananemise mõju majandusele läbi muutuste tööturul. Teises alapeatükis antakse ülevaade Eesti ja Pärnumaa tööhõive statistilistest andmetest.

Kolmandas peatükis keskendutakse uuringuosale, mis jaotub kolmeks alapeatükiks. Alapeatükid jaotuvad vastavalt - uuringu eesmärk ning meetodika, millele järgneb

põhjalikum uuringu tulemuste analüüs. Kolmandas alapeatükis esitatakse autoripoolsed järeldused.

1. TÖÖHÕIVE, TÖÖTUS JA TOOTLIKKUS

Majandus ei ole tavaliselt stabiilses seisundis, vaid on pidevas muutumises. Areng toimub sealjuures tsükliliselt: majanduskasv vaheldub langusperioodidega. Toodangumahud, inflatsiooni tempo ja tööpuuduse tase on aastate lõikes erinevad. Kogunõudluse-kogupakkumise mudelid kirjeldavad majanduse tsüklilise arengu põhjusti ja toovad esile seda mõjutavaid tegureid. Välistest teguritest tulenevaid tugevaid makroökonomilist tasakaalu mõjutavaid protsesse nimetatakse kas nõudlus- või pakkumisšokkideks. Sellised šokid mõjutavad oluliselt majanduslikku heaolu - näiteks negatiivsed šokid suurendavad sageli järsult tööpuudust ja/või inflatsiooni. Majandusšokkide leevendamiseks kasutavad valitsused stabiliseerimispoliitikaid, mis pehmendavad kõrge tööpuudusest või hinnatasemest tulenevaid sotsiaalseid probleeme ja vastuolusid.

Kaupade ja teenuste kogunõudlus näitab väljundi üldkogust, mida kodumaised tarbijad, ettevõtted, valitsus ja välismaised ostjad soovivad ühiselt osta igal hinnatasemel. Hinnataseme alanedes nõutavate kaupade ja teenuste maht suureneb ja vastupidi. Kaupade ja teenuste kogupakkumine näitab suhet hinnataseme ja ettevõtete reaalkoguse vahel, mida ettevõtted soovivad toota ja müügiks pakkuda. Keynesi majanduse toimimise eelduse kohaselt väheneb kogunõudluse vähenedes ettevõtete läbimüük ja suurenevad müümata kaupade varud. Kuna palgad on allapoole paindumatud, reageerivad ettevõtted töötajate ajutise või alalise vallandamisega ja tootmise vähendamisega. (McConnell, Brue 1992: 124-126)

Uute investeeringute kasv võib suurendada tööhõivet ja loovat rahvatulu. Ärialaste investeeringute tase sõltub pangahoiustelt saadavast protsendist ja uutelt investeeringutelt loodetud tulude tasemest. Keynesi majanduspoliitika lähtub madalatest protsentidest, mis omakorda sõltub käibeloleva raha hulgast ja soovist seda kas

sularahana või pangaarvel hoida. Raha likviidses vormis hoida soovi samaks jäädes ja raha hulga samaaegsel suurenemisel langeb protsendimäär ning kulutused investeringuteks suurenevad. Selle tagajärjel summaarsed kulutused suurenevad ning toodangu maht ja rakendatuse tase tõusevad. Riik peab ergutama investeringuid madala laenuprotsendiga lastes rohkem raha käibesse, ergutades kapitalimahutusi odava raha poliitikaga, samuti riiklike kapitalimahutuste kasvuga. Keynesi seisukohalt on oluline ka laialdaste riiklike tööde programmide loomine, mida finantseeritakse laenudega. Selline programm tõstab otseselt tööjõu rakendatust. Riiklikud kulutused toovad kaasa tulude ja kulutuste suurenemise, mis tõstab veelgi tööhõivet. (Krinal 1998: 302)

Majanduse väljundi standardseks mõõduks on sisemajanduse koguprodukt (SKP), mis mõõdab riigi majandusliku tegevuse tulemusi riigi territoriaalsetes piirides. SKP-d mõjutavad oluliselt avaliku sektori kulutused näiteks haridusele ja tervishoiule, aga ka maksed, mida avalik sektor teeb indiviididele, ettevõtetele, institutsioonidele, mis otseselt kaupu või teenuseid ei tooda. Viimati nimetatutest on üldreeglina suurim osa sotsiaalkindlustusmaksetel. (Kerem, Randveer 2007: 73-74)

Majanduse kui terviku seisukohast vaadatuna omab tööjõu pakkumise mõiste mitmeid dimensioone ning ühiskonnas saadaolevate tööjõu teenuste kogum sõltub järgnevatest teguritest McConnell ja Brue (1991: 29):

- elanikkonna suurusest ja demograafilisest koosseisust, mis omakorda sõltub sündide ja surmade arvust ning immigratsioonisaldost;
- tööjõus osaluse määra st kui suur osa tööealisest elanikkonnast tegelikult töötab või otsib tööd;
- töötundide arvust nädalas või aastas;
- tööjõu kvaliteedist, kusjuures olulised on nii haridustasemete ja oskuste vastavus nõutavale töökohale, hariduse kaasaegsus jmt.

Rahvastiku vananemine avaldab olulist mõju majandusele pakkumise ja nõudluse struktuuri muutuses. Mõnedes majandus sektorites võib märgata oluliselt suuremat arengut (vanemaelistele suunatud, näiteks tervishoiu, teenused), kui teistes sektorites (näiteks haridus, transport). (Hagemann ja Nicoletti 1998)

Cahuc ja Zylberberg (2004) toovad välja töötuse-, tööhõive- ja tööjõus osalemise määra ning tööealise elanikkonna näitajate vahelise seose (*Ibid.*: 449):

$$(1) \quad \Delta u_t \simeq \frac{\Delta N_t}{N_{t-1}} + \frac{\Delta \tau_t}{\tau_{t-1}} - \frac{\Delta L_t}{L_{t-1}},$$

kus u_t - töötuse määr,

N_t - tööealine elanikkond,

τ_t - tööjõus osalemise määr,

L_t - tööhõive määr.

See dekompositsioon näitab, et töötuse määra (töötute inimeste osakaal majanduslikult aktiivsest rahvastikust ehk töötute protsentuaalne osakaal tööjõus) näitajad on otseses seoses muutustega tööhõive määras (tööga hõivatute protsentuaalne osakaal tööealises rahvastikus), tööealise elanikkonna suuruses ning kõikumistest tööjõus osalemise määras (protsent tööealisest rahvastikust, kes kuulub tööjõu hulka). Töötuse määra ja tööhõive määra seosed ei ole lihtsalt ja üheselt mõistetavad. Võib esineda ka olukord, kus töötuse määr langeb, kuid tööhõive määr ei näita kasvu trende. Viimati mainitu võib esineda olukorras, kus tööjõu turg on kahanemas, st mingil põhjusel väheneb tööjõus osalevate indiviidide arv.

Töötus ehk tööpuudus esineb ühiskonnas siis, kui inimesed, kes soovivad ja suudavad olemasoleva palgataseme juures tööd teha, ei ole võimelised leidma sobivat tööd. Tööealises rahvastikus eristatakse isikud, kes soovivad töötada ja on selleks võimelised - majanduslikult aktiivne rahvastik ehk tööjõud ning isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised - majanduslikult mitteaktiivne rahvastik. Majanduslikult mitteaktiivne rahvastik on inimesed, kes ei ole võimelised töötama või kes ei soovi töötada ning ka heitunud töötajad, st tööealsed ja töövõimelised mittetöötavad isikud, kes sooviks töötada ja oleks valmis ka kohe tööle asumata, kuid ei otsi (enam) aktiivselt tööd, sest on kaotanud lootuse tööd leida. Majandusteadlased toovad välja kolm peamist töötuse liiki: siirdetöötus, struktuurne töötus ja tsükliline töötus. (Lewis, Widerquist 2002: 112-115)

Praktikas töötab inimene harva kogu elu ühel ja samal ametikohal. Põhjusi, miks otsitakse uus töökoht võib välja tuua palju. Sagedamini on nendeks elukoha vahetus, enne pensionile minekut töökoormuse vähendamine, enese täiendamine, mõne uue eriala omandamine jne. Vaheaga töötamises, mis tekib ühelt töökohalt teisele üleminekul või seoses viibimisega täiend või ümberõppel nimetatakse siirdetöötuseks (*frictional unemployment*). Ajavahemik endiselt töökohalt lahkumise ja uue töö leidmise vahel on paratamatu, sest alati kulub teatud aeg informatsiooni kogumisele või pakutavate töökohtadega tutvumisele. Siirdetöötus on üldiselt vabatahtlik tööpuudus ning seda on võimalik vähendada, kui luua hästi funktsioneeriv andmepank vakantsetest töökohtadest ja tagada informatsiooni kiire liikumine tööotsijatele. Praktiliselt ei ole võimalik seda täielikult likvideerida. Siirdetöötuse all võib eristada järgmisi alaliike: ümberõppest tingitud töötus, voolav tööpuudus, sesoonne tööpuudus. Ümberõppest tingitud siirdetöötuse puhul räägime inimestest kes otsivad tööd koolituse ajal ja lõppedes. Samas võib tal olla võimalus vanasse töökohta tagasi minna. Voolav tööpuudus tekib töösuhte lõppedes seoses uue töökoha otsimisega või uuele töökohale siirdumisega. Isegi kui on teada uus töökoht, kuhu isik siirdub, võib ta ikkagi uute võimaluste otsingul ringi vaadata ja mingi aja vältel paremat tööd otsida. Siirdetöötust on võimalik vähendada lühendades töö otsimise aega, parandades tööturu infosüsteemi, pakkudes koolitust või luues ajutisi töökohti regioonides, kus sesoonne töötus on väga kõrge. Sesoonne töötus on töötus, mis tekib seoses hooajaliste hõive vähenemistega mõnedes majandusharudes. Sellisteks harudeks on näiteks põllumajandus, ehitus, turism, kus suvel (ehitus, turism) või sügisel (põllumajandus) on oluliselt aktiivsem majandustegevus kui teistel aastaaegadel. (Cahuc ja Zylberberg 2004)

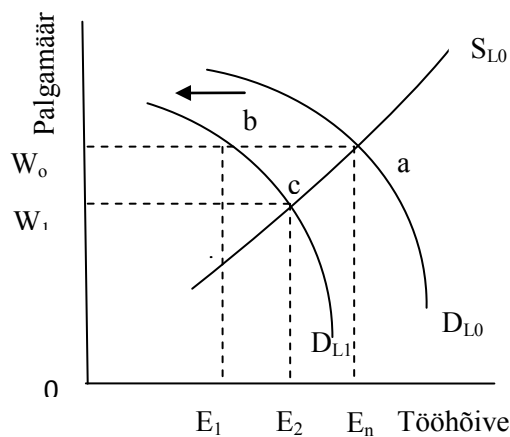
Töötuse teiseks tüübiks on struktuurne töötus (*structural unemployment*), mida põhjustavad muutused tööjõu pakkumise ja nõudluse koosseisus. Struktuurse töötuse ulatus sõltub tööjõu nõudluse ja pakkumise koosseisu muutumise astmest ja tasakaalutuste ning sobimatustega kohanemise kiirusest, väljaõppel ja ümberõppel on selles kohanemise protsessis võtmeroll. Struktuurne töötus hõlmab seega inimesi, kellel vajalikud kutseomadused on vananenud või puuduvad täiesti, kelle töökogemus on minimaalne või piirub kõige lihtsamate, madalat kvalifikatsiooni nõudvate tööde tundmisega ja kellel seetõttu ei ole võimalike tööandjate jaoks erilist atraktiivsust. Kui

majandus areneb kiiresti osutub oskustöölise nappust kannatavatel ettevõtetel tulusamaks palgata nõutavaid oskusi mitte omavaid inimesi, kuid keda saab kohapeal välja õpetada. Majanduse mõõnaperioodil, töötuse kasvades, võivad ettevõtted uusi või asendamiseks vajalikke töölisi leida suurest töötute hulgast. Vajalikke tööoskusi mitteomavad töötajad jäävad töötuteks kauem ja struktuurne töötus kasvab. (McConnell, Brue 1992: 137-139)

Struktuurne töötus võib avalduda ka regionaalse töötusena, st mingi eriala või tegevusvaldkonna töötajad ei leia antud piirkonnas tööd, kuid antud riigi teises osas võib esineda nõudlus nende töö järgi. Diamond (2013) toob oma töös välja seose pakutavate töökohtade ja töötuse vahel. Struktuurse töötuse näitajad muutuvad erinevatel perioodidel ning lühiajalised muutused töötuse näitajates on ülekaalukalt tingitud kogunõudluse poolsest šokist.

Tsükliline töötus (*cyclical unemployment*) on valdavalt mittevabatahtlik (kaotades töö ollakse valmis ja võimeline töötama ning aktsepteeritakse pakutavat palka, kuid ei suudeta leida tööd) ning esmajoones väheneb majandusliku olukorra halvenemisel või paranemis järgus. Märkimist väärib ka struktuurse ja tsüklilise töötuse kattumine. Tsükliline töötus on töötus, mis suureneb üldise majandusliku aktiivsuse languse tingimustes, kus ainult osaliselt koormatud tootmisvõimsuste tõttu on töö nõudlus normaalsest madalam. Erinevalt siirdetöötusest on tsükliline töötus valdavalt mittevabatahtlik. Inimesed jäävad ilma tööta kuna nende töökohad üldise majanduslanguse tagajärjel kaovad. Töötus suureneb paratamatult majanduse langusperioodidel ning väheneb kasvuperioodidel, kusjuures siirde- ja struktuursele töötusele lisandub ka tsükliline töötus, mis esmajoones väheneb koos majandusliku olukorra paranemisega. (McConnell, Brue 1992: 137-139).

Tsüklilise töötuse näitajaks on antud perioodi tegeliku töötuse määra ja loomuliku töötuse vahe. Töötuse loomulik määr on töötuse tase, mis esineb, kui tööturg ja majandus on täishõive tasakaalus. Tööotsijad ja vabad töökohad eksisteerivad alati, mis võib olla põhjustatud puudulikkusest infost vakantsete töökohtade pakkumise kohta.



Joonis 1. Nõudluse puudumisest põhjustatud töötus (McConnell, Brue 1992: 140)

Kogunõudluse langus vähendab tööjõu nõudlust, kujutatud joonisel 1 vastavalt D_{L0} -lt D_{L1} -le. Majanduslikult väljendudes väheneb tööjõu nõudlus tootjate poolse tulemi vähenemise tõttu. Palgataseme W_0 samaks jäädes ning töötuse loomulikult tasemelt E_n tööhõive langedes väiksema mahu E_1 võrra, soovib a üksikisikut tööd (töötasid ka enne), kuid ettevõtted soovivad palgata vaid b töötajat. Seega on joonisel 1 kujutatud ab töötajad tsükliliselt töötud. Peiró *et al.* (2012) uurides töötuse näitajaid ja majanduse tsüklilisi tingimusi viimastel kümnenditel jõuavad järelduseni, et tsükliline šokk majanduses omab selgelt tugevamat mõju meeste töötuse näitajatele võrreldes naiste töötuse näitajatega.

Vabade töökohtade ning töötute arvu muutused toimuvad majandustsükli jooksul vastassuunaliselt. Kasvufaasis on vabu töökohti tavaliselt palju, samal ajal kui töötute arv on suhteliselt väike. Langusperioodi iseloomustab aga vastupidine olukord - töötuse määra tõusuga samal ajal töökohtade arv väheneb. Kui loomuliku töötuse (siirdetöötus + struktuurne töötus) määr on suhteliselt kõrge, ei pruugi vabade töökohtade lisandumine või kadumine seda oluliselt mõjutada, seda mitmel põhjusel, näiteks töötajate võimalused uue töö leidmisel paranevad (tõhusam sobitusprotsess), tööjõus osalemise määr kasvab - tööotsijate arv kogu rahvaarvu suhtes suureneb, kasvab töötuse tase, pikaajalise tööpuuduse kasv, mis võib tuleneda inimkapitali kvaliteedi

halvenemisest või tööandjate negatiivsemast suhtumisest pikaajalistesse töötutesse (vabu töökohti leidub, kuid pikaajaliselt töötuid ei palgata). (Viilmann 2010: 18)

Pikaajaline languse periood majanduses tekitab ise oma olemuselt struktuurseid probleeme, mis takistavad majanduskasvu arenguid. Inimesed, kes ei ole võimelised kuude, aastate vältel leidma tööd muutuvad aina enam vähem atraktiivsemaks tööandjatele tulenevalt nende oskuste ja produktiivsuse halvenemisest ning teadmiste vananemisest (Rothstein 2012). Reeglina on tõenäosus jääda pikaajaliselt töötuks meestel mõnevõrra suurem kui naistel, samuti on see oht suurem vanematel tööjõu hulka kuuluvatel inimestel (Machin ja Manning 1999). Kuigi noored jäävad sagedamini töötuks ja nende töötuse määr on oluliselt kõrgem kui teistel vanuserühmadel, on nende töötuse perioodid enamasti lühemad ning pikaajaliste töötute osakaal seega väiksem kui teistel vanuserühmadel. Majandusbuumi aastatel, mil töötus ja heitumus vähenesid, oli pikaajaline töötus suurem maapiirkondades.

Kestvussõltuvuse teooria järgi on töötutel võimalik madalama palga abil tööle saada vaid siis, kui nad ise aktiivselt tööd otsivad. Samas on nii, et mida kauem töötu tööd otsib, seda vähem tõenäoline on see, et ta tööd saab. Pikenenud töötuseperiood devalveerib inimese senise töö ja haridustee käigus omandatud inimkapitali, samuti kaob harjumus tööd teha. Ka on tööandjad pikaajaliste töötute tööalase võimekuse suhtes küllaltki skeptilised (Bourdet, Persson 1991).

Tööpuudus kõrgete koondamiskuludega maades on oma iseloomult erinev madalate koondamiskuludega maadest. Koondamispiirangud suurendavad töötajate selektiivsust - tööle võetakse suurema tõenäosusega neid töötajaid, kes juba kusagil töötavad (toimub liikumine töökohtade vahel) ning seetõttu suureneb pikaajaline tööpuudus (Modigliani *et al* 1998, Kugler ja Saint-Paul 2000 viidatud Järve 2002 vahendusel).

Cahuc ja Zylberberg (2004) toovad välja, et pikaajaline töötuse määr on sõltuvuses jooksva töötuse määrast, selgitades seda majanduslikult aktiivse rahvastiku kahe osapoole, töötute ja hõivatute opositsiooniga. Tööga hõivatud inimesed raskendavad jäiga tööturu ja töökohtade nappuse tingimustes tööta olijate tagasipöördumist hõivesse.

Pikaajalise töötuse ühe põhjusena võib esile tuua struktuurset tööpuudust, mille all peetakse silmas, et tööjõu kutseoskused, samuti töötajate ning tööandjate geograafiline asukoht ei vasta tööturu nõudlusele. Struktuurse tööpuuduse puhul eksisteerivad koos vabad töökohad ja töötud.

Pikaajaliste töötute ja alla aasta tööd otsinud inimeste töö kaotuse põhjused on oluliselt erinevad. Pikaajaliste töötute puhul on töökoha kaotuse juures oluliselt suurem roll ettevõtte pankrotistumisel või likvideerimisel ja koondamisel. Kõik esitatud põhjused märgivad ettevõtte suutmatust püsida turukonkurentsivõimelise või omanike soovi vähetulusalt tegevusalalt tulusamale ümber orienteeruda. Teisalt võib see olla näiteks pikaajaliste töötute suutmatusest kohanduda tööjõuturu vajadustega. (Krusell 2007: 3)

Eriti kiiresti kahanesid töötus ja pikaajaline töötus majandusbuumi aastatel 2006-2008 (käesoleva töö autori seisukohast võib majandusbuumi aastateks pidada pigem aastaid 2005-2007, vt joonis 4 lk 27), kui valitses tööjõupuudus ning tööd leida oli varasemate aastatega võrreldes tunduvalt lihtsam. See oli paljuski seotud kinnisvarabuumiga ja sellest tingitud ehitussektori laienemisega. Et ehitustööl ei nõutud sageli spetsiifilisi oskusi ja tööjõupuudus oli suur, võeti tööle ka pikka aega tööturult eemal olnud madala haridustasemega inimesi. Kõige rohkem väheneski buumi ajal pikaajaline töötus madala haridustasemega töötute hulgas. (Marksoo 2010: 2)

Inimesed, kellel on olemasolev töösuhe omavad sageli võimalust saada endale paremad palgatingimused ja nende jaoks ei ole oluline, kas töötud saavad tööturule tagasi pöörduda või mitte. Samas peab tööandja kandma värbamis- ja koolituskulud ning arvestada tuleb ka tõenäosusega, et uute tulijate produktiivsus on alguses väiksem kui vanadel olijatel. Sageli on tööga hõivatute poolel ka seadus, kusjuures tähelepanuta ei saa jätta ka ametiühingute tegevust ning juhul, kui väljastpoolt tulija nõustub madalama palgaga, on tal oht jääda kollektiivis tõrjutuks (Lindbeck, Snower 1986).

Perioodiline tööhõive langus omab ka mõningast positiivset mõju ühiskonnale, kuna tõukab töötuid oma kvalifikatsiooni tõstmisele/muutmisele ja ümberõppinud töötajate hilisem tööle rakendamine on ühiskonnale isegi kasulik. Eelpool mainitu ei kehti pikaajaliste töötute kohta, kui töötut on otsinud tööd rohkem kui aasta kaob motivatsioon

ja minetatakse ametioskused. Näiteks on vanemaealistel töötuks jäädes võrreldes noorematega keerulisem tööturul uuesti rakendust leida, kuna sageli ei vasta nende aastakümneid tagasi omandatud haridus tööturu nõudmistele ja seetõttu on neil suurem oht jääda pikaajaliseks töötuks.

Ühiskonna seisukohalt nõuab pikaajaline töötus olulisi lisa investeeringuid toetamiseks nii isiku passiivset kohanemist (passiivse tööpoliitika meetmed, sotsiaaltoetused), kui tema aktiivset arenguvõimet (aktiivse tööpoliitika meetmed). Selleks, et tehtavad investeeringud aitaksid vältida ühiskonnas tekkida võivaid sotsiaalseid pingeid ning võimaldaksid tõsta tootlikkust ja konkurentsivõimet, on oluline omada usaldusväärset infot pikaajalise töötuse ning sellega kaasnevate riskifaktorite kohta nii riigi kui subjektide tasemel. Aktiivse tööpoliitika meetmete rakendamise tulemuste analüüsi põhjal on enamuse seniseid uurijad jõudnud ka ühtsele seisukohale, et aktiivse tööpoliitika meetmete rakendamise tulemuslikkus sõltub olulisel määral sellest, kuivõrd täpset ja usaldusväärset infot tööturu olukorra kohta riigis omatakse ning kuidas seda kasutada osatakse. (Paas, Philips 2002: 143,148)

Riigid, kus majanduslanguse eel oli tööturu olukord hea (madal pikaajalise töötuse näitaja) ei vaja kriisiolukorrast väljumisel tööturu reguleerimiseks niivõrd spetsiifilisi meetmeid, kuivõrd riigid, kes languse eel seisid silmitsi struktuursete probleemidega (kõrged pikaajalise töötuse näitajad, majanduse tsüklilisuse tundliku sektori olulisus - näiteks ehitussektor). (Marelli et.al 2012: 168)

Kiire majanduskasvu aastatel laienes jõuliselt ehitussektor ja tööle võeti hulgaliselt ilma erialase hariduseta noori töötajaid. Majanduskriisi puhkedes tõmbus ehitussektor kokku ning kiiresti tekkinud töökohad kadusid sama tempokalt. Erialaste oskusteta vabanenud tööjõul on suuri raskusi endale rakenduse leidmisega. Arvestades lühiajaliste töötute suurt arvu, võib prognoosida registreeritud pikaajalise töötuse märkimisväärset suurenemist. See nõuab omakorda suurt tähelepanu vastavate poliitikameetmete väljatöötamisel ja ellurakendamisel. Oluline on säilitada töötute tööhõivevõime ja toimetulek kriisiperioodil, et majanduskasvu taastudes ja tööjõu nõudluse suurenedes tagada valmisolek uuesti hõivesse liikumiseks.

Kui tööandjad satuvad raskustesse, on üks viis, kuidas näiteks tellimuste vähenemise olukorras toime tulla, töötajate viimine osaajaga tööle. Paindlik tööaeg võib olla nii töötajate kui ka tööandjate huvides. Hoiak paindliku tööaja suhtes võib mõlemal poolel varieeruda olenevalt ametist, tegevusalast ja isiklikest eelistustest. Tööandja huvi paindlik töökorraldus kehtestada võib tuleneda näiteks töö hooajalisusest või perioodidest, mil ollakse tööga ülekoormatud ja töötajad peavad ületunde tegema (Tijdens 2003).

Kolm elanikkonna rühma, kelle olukord tööturul sarnaneb mitmes aspektis töötute omale, kuid kes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) töötute definitsiooni alla ei mahu (töötuks loetakse inimene, kelle puhul on korraga täidetud kolm tingimust: ta on tööta, otsib aktiivselt tööd, on töö leidmisel valmis kahe nädala jooksul tööle asuma) on järgmised - vaeghõivatud osaajatöötajad, mitteaktiivsed tööotsijad, mitteaktiivsed töösoovijad (siia kuuluvad ka heitunud, st inimesed, kes on kaotanud lootuse tööd leida). Tavapärasel tööturukäsitluses (mis jagab inimesed tööga hõivatuteks, töötuteks ning tööturul mitteaktiivseteks) loetakse kaks viimati mainitud rühma majanduslikult mitteaktiivse rahvastiku (õppijad, pensionärid, kodused, heitunud) hulka. Samas on neil töötutega kindlasti olulisi sarnasusi. Neid rühmi võib vaadelda omamoodi potentsiaalse tööjõureservina, kuna teatud tingimustel võivad nad üpris tõenäoliselt tööle asuda. Avaldatud lisanäitajad aitavad laiemalt kaardistada tööpuuduse ulatust ühiskonnas ning pakuvad seega lisainformatsiooni tööturustatistikas ühe enim kasutatava näitaja, töötuse määra kõrvale. (Iga viies... 2013)

Osaajaga töötamine aitab ettevõtetel majandustsüklitega paindlikult kohaneda - majandustõusu tingimustes saab osaajaga töötajate arvu suurendades vältida (või leevendada) tööjõupuudusest tulenevaid probleeme, majanduslanguse tingimustes on võimalik töötajad (või osa neist) viia üle osalisele tööajale, hoides nii kokku tööjõukulused ja säilitades seejuures ettevõtte eripära tundvad töötajad. Teisalt võimaldab osaajaga töötamine tööd ja pereelu paindlikult ühitada neil, kes ei taha või ei saa täisajaga tööl käia (eelkõige väikelaste emad, õppurid ja vanemaealised). Majanduskriisi mõjust paremini annab teavet mitte osaajaga töötamise fakt ise, vaid see, et osaajaga töötatakse siis, kui täisajaga tööd ei suudeta leida. Raskused majanduses

ongi suurendanud nende osatähtsust, kes töötavad sellepärast osaajaga, et täisajaga tööd ei suudeta leida. Vaeghõivatus on majanduslangusega kaasnev probleem, mis tuleneb hõive vähenemisest ja osad inimesed on sunnitud vastu võtma osalise töökoormusega ametikoha (Gregg *et al.* 2010)

Ebapiisavast tööajast tulenev vaeghõive mõjutab nii üksikisikut kui ka laiemalt tervet ühiskonda. Esiteks pärsib vaeghõive inimese arenguvõimalusi ning võimalikku karjääri. Vaeghõive on alati negatiivses korrelatsioonis inimese subjektiivse rahuloluga (Maynard *et al.* 2006)

Osaajaga töötamise võimalus on oluline teatud tööjõu gruppidele - puudega töötajad, üliõpilased ja vanemaealised, kes on lähiajal suundumas pensionile. Pensionile suundudes seistakse silmitsi kahe peamise probleemiga, ühelt poolt on inflatsioonist tulenevalt keeruline tavapärase pensioniga raske majanduslikult hakkama saada. Teisalt on paljudel pensionile jääjatel raskusi kohanemisel elukorraldusega, kus puuduvad töökohustused, iga päevane rutiin ja töökohal väljakujunenud sotsiaalsed võrgustik. Pensionil olles, avastades nimetatud probleemid on ülikeeruline tööturule taassiseneda, osaajaga töö võimaldab indiviididel samm-sammult kohaneda pensionile jäämisega. (Pierce *et al.* 1989: 75-76)

Nii hõive kui ka palkade areng reageerib majanduse arengule alati viitajaga. Eestis perioodidel, mil majanduskasv kas pidurdus, pöördus langusesse või langus kiirenes, alanesid tööjõu tootlikkuse näitajad pidevalt. Kuna paljud ettevõtted on kasutanud hõivatute koondamise asemel töötundide arvu vähendamist, osalise töötaja rakendamist ning töötajate saatmist osaliselt tasustatavale puhkusele, siis oli tunni tootlikkuse langus väiksem ning reaktsioon majanduse arengule kiirem ja adekvaatsem. (Viilmann 2010: 11)

Tööjõu tootlikkus areneb üldiselt tsükliliselt, tootlikkuse kasv langeb mõõnaperioodil pikaajalisest tendentsist allapoole ja majandusliku tõusu või taastumise ajal ületab seda tendentsi. Tootlikkuse niisuguse tsüklilise muutumise üheks põhjuseks on muutused tööjõu kasutamises. Majanduse allakäigu või mõõnaperioodil ajal vähenevad firma läbimüük ja väljund selle tööjõusisenditest kiiremini. Tüüpilised ettevõtted on

investeerinud oma oskus- ja pooloskustöötajate spetsiifilisesse väljaõppesse ning niisuguseid töötajaid tuleb alles hoida, et saada inimkapitalisse tehtud investeeringult tulemit. Arvestada tuleb ka vallandamis- või töölevõtmiskuludega ja teatud piires on odavam töötajaid säilitada ja neid alakasutada. Firmade pikaajalise maksimeeritud kasumi huvides on hoida mõõnaperioodil tööjõudu alles ja kasutada ühiskonna seisukohalt tööjõudu endisest vähem tootlikult. (McConnell, Brue 1992: 60-61)

Teoreetilistest käsitlustest on levinuim inimkapitali teooria, mille kohaselt saavad parema hariduse omandanud töötajad kõrgemat palka võrreldes vähem haritutega. Becker (Becker 1964: 16) kirjeldab inimkapitali järgmiselt: tegevusi, mis inimressurssi suurendades mõjutavad tulevast rahalist või varalist tulu, nimetatakse investeeringuteks inimkapitali.

Majanduslanguse tingimustest kasvab töötus ja langeb hõive. Tekkinud olukorras pakuvad haritumad inimesed ennast tööle ka madalamale töökohale ning madalama haridustasemega tööjõud jääb tihtipeale töökohata. Töötus ja mitteaktiivsus langetavad inimese elukvaliteeti, riigile tähendab see lisaks isiku enda probleemidele ka suuremaid kulusi nende inimeste tööturule tagasitoomisel. Olulisel kohal nii inimese kui ka riigi seisukohalt on, et koolitatud tööjõud leiaks töö vastavalt oma kvalifikatsioonile ja haridustasemele

Vähem inimkapitali nõudvatel kutsealadel kalduvad töötusemäärad kõrgemad olema kui kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel. Mõõnaperioodidel on on madalama kvalifikatsiooniga töötajate töötusemäär ebaproportsionaalselt kõrgem, millel on muuhulgas järgmised põhjused: madalama kvalifikatsiooniga töötajad kannatavad sageli rohkem tehnoloogiast põhjustatud töötuse ja pikemate struktuurse töötuse perioodide all, kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad on tõenäolisemalt eratöötajad ja toote nõudluse vähenemise perioodidel kalduvad firmad ajutiseks või alatiseks vallandama neid töötajaid, kellesse on aastate jooksul investeeritud kõige vähem inimkapitali ning jätma alles kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid - juhid, spetsialistid. (McConnell, Brue 1992: 143-144)

Erinevate teadmiste ja oskustega töötajate arvu suurenemine tööturul tõstab töötusemäära näitajaid nõrgema kvalifikatsiooniga tööjõu grupis. Kõrgema kvalifikatsiooniga töötajad konkureerivad nii kõrgemat kui ka madalamat kvalifikatsiooni vajavatele töökohtadele tõugates seeläbi tööturult välja madalama kvalifikatsiooniga töötajad. (Mansour 2010: 938)

Hellerstein *et al.* (1999: 10) toovad oma kirjutises välja, et parimas tööeas töötajad (25-54 aastat) on sama produktiivsed, kui nooremad töötajad, kuid üle 55 aastased on vähem produktiivsed. Carone *et al.* (2005: 10) leiavad, et vanusest tulenev produktiivsuse vähenemine võib olla põhjustatud kognitiivsete võimete kahanemisest inimese eluea jooksul. Henkens ja Schippers (2012: 608) toetudes erinevatele eelnevatele uurimustele toovad välja, et valdav osa Euroopa tööandjatest uuritud riikides ei eelda, et personali vananemine mõjutab nende organisatsiooni produktiivsuse taset.

Shaw (2002: 5) leiab, et väide nagu takistaks vananev rahvastik majanduse kasvu on müüt - majanduskasvu dünaamika on määratletud teiste sotsiaalsete faktoritega, mida demograafilised trendid ei mõjuta. Peamine probleem ei seisne tööealiste inimeste (kes suudaksid toetada vanemaealist elanikkonda) vähesuses, pigem on vanemaealistel aina keerulisem leida tööd. Marksoo jt (2011: 8-9) toovad oma kirjutises välja, et valdav osa vanemaealistest töötutest on eelmisest töökohast lahkunud koondamise või vallandamise tõttu, omal soovil lahkuti märksa harvem. Analüüsides koondamisi vanusegrupiti selgub, et koondatute arv kasvab vanuse suurenedes. Majanduskriisi ajal koondati suhteliselt kõige enam pensionieelses eas olevaid inimesi ning ka töötavaid pensionäre.

Shaw (2005) seab küsimärgi alla arvamuse nagu tähendaks rahvastiku vananemine haiguste ja töövõimetuse tõusu ning seeläbi olulist kulutuste kasvu tervishoiule ja sotsiaalhoolekandele. Tulenevalt meditsiini arengust inimesed mitte ainult ei ela kauem, vaid säilitavad kauem ka hea tervise.

Rahvastiku vananemist ei tuleks vaadelda, kui ühiskonda aina enam koormavat paratamatut tendentsi. Väärtustades vanemaealiste töötajate töökogemust, oskusi ning leides optimaalsed lahendused vanemaealiste tööhõives hoidmiseks saab riik

stabiilsema tööturu. Anxo *et al.* (2012) analüüsis vanemaealiste olukorda tööturul ja pensionireformide mõju kaheksas Euroopa Liidu riigis leidsid, et kõrgem haridustase on efektiivseim vahend varase tööturult lahkumise takistamisel. Vanemaealiste tööhõive määra tõstmiseks on oluline pöörata tähelepanu küsimusele - kuidas hoida madalama haridustasemega töötajaid nende ametikohtadel.

Coile *et al.* (2011) jõuavad oma analüüsis tulemuseni, et töötusemäära tõus viib vanemaealiste isikute taandumisele tööturult, suundudes varajasele pensionile (eriti peale 62. eluaastat) ning saades seeläbi väiksemat pensioni.

Ehkki elukestva õppe puhul peetakse enamasti silmas formaalset (taseme- ja kutseharidus) ja mitteformaalset (töölane või vabahariduslik koolitus, enesetäiendamine) õppimist, on aktiivsena vananemise kontekstis ning vanemaealise elanikkonna puhul, kellest osa on tööturult juba taandunud ega hari end enam teadlikult, samavõrd oluline arvestada ka informaalset (iseseisev õppimine, sh meediast, sõpradelt, pereliikmetelt, kolleegidelt jne) õppimise tähtsust (Kommel 2010).

Tööturule sisenevate nooremate töötajate vähenemisest tulenevalt suureneb aina enam vanemaealiste osatähtsus tööjõus (Henkens 2012: 4). See omakorda mõjutab organisatsioone, milles on tavapärane püramiidi struktuur, see tähendab vähesel hulgal vanemaealised kogenumad juhtivtöötajad tipus ja laiemal/madalamal tasandil erinevates kategooriates nooremad töötajad (Ekamper 1997: 4).

Tööjõuturu vananemise negatiivne mõju kajastub tööjõu struktuuri muutuses: tööturule ei sisene küllaldaselt noori, kellega asendada sealt lahkujaid. Lisaks tekivad probleemid vanemaealiste toetamiseks vajaminevate majanduslike ressursside leidmisel ning suureneb surve haridus-, sotsiaal- ja tervishoiusüsteemile. Madal sündivus ja rahvastiku vananemine võib lühiajaliselt omada positiivset efekti läbi kulutuste vähenemise sünni- ja lastetoetustele, tervishoiule ning haridusele, pikemas perspektiivis aga võib eeldada vanemaealiste ülalpidamis kulude kasvu. (Carone *et al.* 2005)

Kui toote nõudlus, tööjõu tootlikkus, inimkapitali investeeringud või üldised majandustingimused muutuvad osutub mõnedele töötajatele kasulikuks muuuta tööandjat, kutseala, geograafilist paikkonda või kõigi nimetatud kombinatsiooni.

Tööandjad reageerivad omaltpoolt majanduslike tingimuste muutusele olemasolevate võimsuste sulgemise või laiendamisega. Eelpool mainitu tekitab tööjõuressursside suurt liikumist ehk mobiilsust töökohtade ja paikkondade vahel. Migreerumine kõrgemapalgalisele töökohale on investering inimkapitali, kuna hõlmab kõrgemate tulevaste teenistuste saavutamiseks millegi ohverdamist olevikus. Vanus on tähtsaks migratsiooni tõenäosust määravaks teguriks, mida vanem on muude võrdsete tingimuste korral inimene, seda väiksem on migreerumise tõenäosus. Töötuse määr esialgses elukohas soodustab väljamigreerumist ning enim migreerutakse sihtkohta, kus töötuse määrad on keskmisest madalamad. (McConnell, Brue 1991: 177-183)

Maapiirkondade töötuse vähenemine on suurel määral seotud enam levinud heitumusega: inimesed loobuvad tööotsingutest, sest töökohti on vähe ning halb transpordiühendus ja lastehoiu võimaluste puudumine ei võimalda kaugemal tööl käia. Eluga tullakse toime tänu põllumajandussaaduste kasvatamisele oma tarbeks ja juhutööde tegemisele.

Rahvastiku vananemisest ja tööturule sisenevate noorte arvu vähenemisest tulenevalt on vajalik aktiivsem vanemaealiste tööturule kaasamine. Majanduslangus toob endaga kaasa olukorra, kus töötuse määr tõuseb ning samal ajal töökohtade arv väheneb, samuti tööotsingute kestus pikeneb. Vanemaealistel on töötuks jäädes võrreldes noorematega keerulisem taasleida rakendust tööturul tulenevalt nende aastakümneid tagasi omandatud hariduse madalast konkurentsivõimest tänapäevasel tööturul, mis omakorda suurendab ohtu jääda pikaajaliseks töötuks. Üle 50 aastaste võimalusi tööturul aitab parandada ametikohtade paindlikum töökorraldus, mis võimaldab näiteks osaajaga töötamist. Osaajaga töötamise võimalus on oluline teatud tööjõu gruppidele - puudega töötajad, üliõpilased ja vanemaealised, kes on lähiajal suundumas pensionile. Pensionile suundudes seistakse silmitsi olukorraga, kus inflatsioonist tulenevalt on keeruline tavapärase pensioniga raske majanduslikult hakkama saada, kuid tervislik olukord ei võimalda täiskoormusel tööjõus osaleda. Osaajaga töötamise võimaldamine aitab ettevõtetel majanduslanguse perioodil säilitada juba väljaõppinud ja ettevõttes omandatud reaalse töökogemusega töötajad.

2. STATISTILINE ÜLEVAADE TÖÖTURU JA RAHVASTIKU ARENGUST

2.1. Demograafiline olukord Euroopa Liidus ja Eestis

Järgneva 50 aasta jooksul on teadlaste arvates oodata maailma rahvastiku suurenemist, kuid seda peamiselt vaesemate riikide seas. Kolmanda maailma riikide - Aafrika, Aasia, plahvatusliku elanikkonna kasvu kõrval seisavad enamik arenenud riike silmitsi rahvastiku vähenemisest ja vananemisest tulenevate probleemidega.

ÜRO raporti (World Population... 2011) kohaselt oli 2011. aastaks maailma rahvastik kasvanud 6,9 miljardi inimeseni ja keskmiste arvestuste järgi tõuseb 2050. aastaks 9,3 miljardini. Aastatel 2011-2050 jääb enam arenenud regioonide rahvastik suuresti muutumatuks 1,3 miljardit inimest, kuid vähem arenenud piirkondade rahvastik kasvab 5,7 miljardilt 2011. aastal 8 miljardi elanikuni 2050. aastaks. Käeoleval hetkel on vähem arenenud riikide rahvastik noor, alla 15 aastaseid 29% ja 15-24 aastaseid 18% rahvastikust. Enam arenenud riikides on laste ja noorte osakaal vastavalt 17% ja 13% rahvastikust ja arvestuslikult väheneb 2050. aastani, mis järel on oodata mõningast tõusu. Aastaks 2050 on 100 riigis oodatav keskmine vanus üle 40 eluaasta, 56 nendest asub arengumaades. Seega rahvastiku vananemine, mis on juba valdav enam arenenud riikides, muutub tulevikus tavapäraseks ka arengumaades.

Rahvastiku vananemist mõõdetakse kõige sagedamini 65 aastaste ja vanemate inimeste osatähtsuse järgi rahvastikus ehk inimesed, kes on lahkunud tööturult ning suundunud pensionile. Eesti Inimarengu Aruandes on analüüsimisel tegeliku töötamise asemel aluseks võetud töötamise kõige sagedamat ealist vahemikku (20-64), tulenevalt tööea piiride muutlikkusest, mis sõltub õpingute kestusest ja pensionieast (Ainsaar 2011: 49).

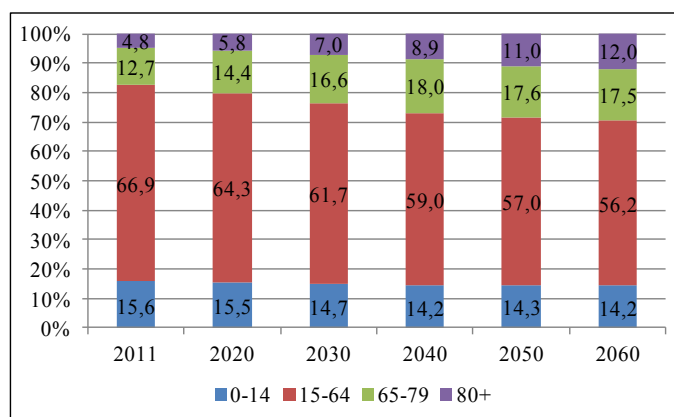
Vahel kasutatakse vananemise mõõtmiseks ka rahvastiku keskmist vanust (World Population... 2011:20). Kõikide nende näitajate puhul lähtutakse arusaamisest, et vanuriiga algab siis, kui inimese sünnist on möödunud teatud arv aastaid. Rahvastiku vananemise etapis sündivus langeb ja väheneb arstiteaduse arenedes ja elutingimuste paranedes suremus. Laste osatähtsus jääb väiksemaks, inimesed elavad vanemaks ja vanurite osatähtsus tõuseb (Henkens ja Schippers 2012: 604).

Euroopa Liidu liikmesriikides toimuv ei erine üldistest vananeva ühiskonna trendidest. Kõikides Euroopa Liidu riikides on täheldatud üle 65 aastaste osatähtsuse tõusu ja 0-14 aastaste vähenemist rahvastikus. Mis puudutab aga Kesk- ja Ida - Euroopa riike, samuti Euroopa Liidu uusimaid liikmesriike, võib selline dünaamika olla tingitud kommunistliku riigikorra lagunemisest, mis on tekitanud ajapikku madalamad sündivuse ja pikaeealisuse näitajad võrreldes vanemate Euroopa Liidu liikmesriikidega. Kahtlemata kutsuvad need trendid esile olulisi põhjuslikke tagajärgi makroökonomikas ja avaldavad olulist mõju riiklikule majandusele kõikides Euroopa Liidu liikmesriikides. (Miloş, Corduneanu 2011: 78-79)

Üks peamiseid ja olulisimaid elanikkonna vananemise näitajaid on demograafilise vananemise indeks (I_{DA} - *demographic aging index*), mis näitab 65 ja vanema ealiste arvu saja 15 ja noorema ealise inimese kohta. 2005. aastal oli vastav näitaja riikide lõikes suuresti eristuv, Albaania 33, Saksamaa 132 ja Itaalia 138. Ennustuste kohaselt on I_{DA} indeks 2045. aastaks kõikides Euroopa Liidu riikides üle 100, mis tähendab, et üle 65 aastaste vanusegrupis on enam inimesi, kui alla 15 aastaste grupis. Saksamaal ja 12 teises riigis tõuseb vastav näitaja üle 200. Rahvastiku prognooside kohaselt kuulub Eesti perioodil 2005-2025 riikide hulka, kus rahvastiku vananemise tempo on aeglaseim. Võrreldes trende I_{DA} indeksi muutumises kahel 20 aastasel perioodil (2005-2025 ja 2025-2045) võib kokkuvõtlikult öelda, et kuigi rahvastiku vananemise tempo aeglustub mõnedes riikides (eriti Soome, Taani ja Holland) jätkub intensiivistumine enamikus Euroopa riigis, enim Hispaanias, Lätis ja Valgevenes. (Dlugosz 2011: 49)

Eurostati (Population structure... 2013) viimased prognoosid katavad perioodi 2011-2060 ja näitavad, et rahvastiku vananemine mõjutab tõenäoliselt kõiki Euroopa Liidu

liikmesriike mainitud perioodil. Vastavalt koostatud stsenaariumile on 2060. aastaks EL 27 rahvastik vähesel määral kasvanud, kuid elanikkonna vanuseline struktuur on tunduvalt vanem võrreldes praegusega. 2011. aastal moodustavad tööealised (15-64 aastased) 66,9% ja üle 65 aastased 17,5% rahvastikust (vt joonis 2). Prognooside kohaselt kahaneb tööealiste arv 56,2% ning 65 aastaste ja vanemate arv suureneb 29,5%-ni elanikkonnast 2060. aastaks. Eurostati rahvastiku prognoose kasutab Euroopa Komisjon analüüsima rahvastiku vananemise mõju riikide rahandusele. Rahvastiku vananemisega seotud sotsiaalkulutuste kasv pensioni-, tervishoiu- ja sotsiaalkaitsekulude näol toob kaasa suureneva koormuse tööealisele elanikkonnale.

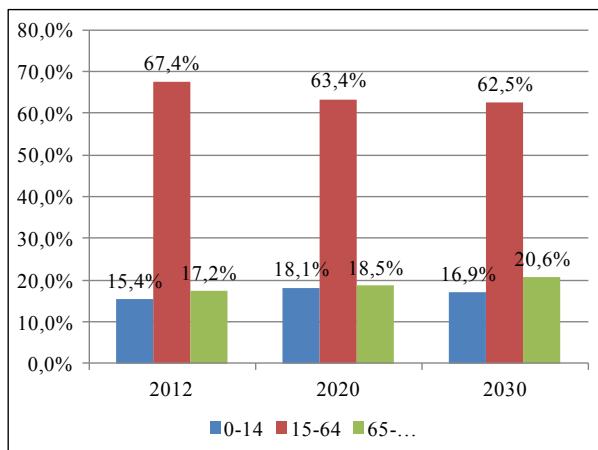


Joonis 2. Euroopa Liidu 27 riigi (EU 27) rahvastiku struktuur vanuse gruppide kaupa 2011-2060. a, protsentes (Eurostati andmete alusel autori koostatud).

2011. aasta rahva ja eluruumide loenduse (REL 2011) andmetel loendati Eestis püsielanike arvuks 1 320 976 inimest. Püsielanikuks loetakse vastavalt rahvusvahelisele definitsioonile inimest, kes on enne loendusmomenti elanud riigis vähemalt aasta või kavatses seda teha. Eelneval 2010. aasta loendusel saadi alaliste elanike arvuks 1 323 323 inimest. Rahvaarvu vähenemist näitavad ka 2012. ja 2013. aasta andmed. (Rahvaarv... 2013)

Ühiskonda loetakse vananevaks, kui seitse protsenti elanikest on 65 aastased ja vanemad. Eestis oli vastav näitaja 2012. aastal 17,2% (vt joonis 3 lk 24). Prognoosi kohaselt on järgnevatel kümnenditel Eestis oodata rahvastiku jätkuvat vähenemist ja pensioniealise elanikkonna osakaalu suurenemist kogu rahvastikus Kui 2020. aastaks prognoositakse 0-14 aastaste osatähtsuse suurenemist elanikkonnas siis 2030. aastaks

asendub nimetatud vanusegrupi kasv langusega. Tööealiste (15-64 aastat) arv väheneb jätkuvalt, 67,4% aastal 2012 ja 62,5% aastal 2030. Üle 65 aastaseid inimesi on rahvastikust aga 2030. aastaks 20,6%.



Joonis 3. Eesti rahvastiku vanuseline jaotus hetkeolukord ja prognoos (Statistikaameti andmete alusel autori koostatud).

Rahvastiku vananemisele pööratakse tänapäeval laialdast tähelepanu tulenevalt erinevate riikide ees seisvatest ümberkorralduste vajadusest sotsiaalmajanduslikus ja poliitilises elukorralduses. Nagu nähtub töö teoreetilises osas esitatud valemist (vt lk 8) mõjutavad muutused tööealise elanikkonna suuruses riigi töötuse määra näitajaid, millest omakorda tuleneb vajadus tööjõusosalemise määra ergutamiseks.

Üheks demograafiliseks põhinäitajaks on muude näitajate kõrval ülalpeetavate määr, mis näitab laste ja pensionäride arvu 100 tööealise kohta (Rahvastikunäitajad... 2013). Ülalpeetavate määra suurenemisega kaasnevad probleemid tööjõuturul, vajadus uue sotsiaallabi süsteemi järele, maksukoormuse suurenemine tööealistele, mõju majandusele ja finantsturgudele.

55–64 aastaste tööjõus osalemise määra mõjutatakse riikide tasandil pensionireformidega, mis on ka enamiku Euroopa liidu riikide pensionireformides sätestatud. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ järgi aitaks eripensionide süsteemi ülevaatamine ja soodustingimustel vanaduspensionide vähendamine või kaotamine muidu töövõimelisi ja hea väljaõppega inimesi tööturul aktiivsena hoida ning ressursse teiste sotsiaalteenuste osutamiseks suunata. (Konkurentsivõime ... 2011: 26).

Tuleb tähele panna, et oodatav pensionireformide mõju baseerub eeldusel, et vastukaaluks ei ole lihtsustatud juurdepääsu muudele toetusprogrammidele, nagu töötaja ja töövõimetus toetused, mis võimaldavad tegelikult varajast pensioni. Aastatel 2003-2025 on Itaalias prognoositud 55-64 aastaste tööjõus osalemise määra tõusu 12 protsendi punkti võrra tulenevalt demograafilistest muutustest, samas lisades prognoosi pensionireformide mõju tõuseb vastav näitaja 20 protsendi punkti võrra. Saksamaal ja Austrias on pensionireformide mõju arvestades vastav näitaja umbes 15 protsendi punkti 2025. aastaks. Vaadeldes eelpool toodud üldise tööjõus osalemise määra muutusi on need esile kutsutud tööjõu lisandumisega parimas tööeas (25-54) töötajate grupis. Isegi nii kõrge prognoositav vanemaealiste tööjõus osalemise kasv omab siiski piiratud mõju kogu tööjõus osalemise määrale. Näiteks Saksamaal prognoositud 55-64 aastaste tööjõus osalemise 15% kasv tõstab kogu tööjõus osalejate (15-64 aastased töötajad) määra 3,5%. (Carone 2005: 33)

Euroopa Komisjoni liige Giuseppe Carone (2005) analüüsis tööjõu prognoose 2050. aastani 25 Euroopa Liidu riigis Analüüsi tulemustes öeldakse, et vaatamata erisustele riikide tööjõu arengus on neis ka mõningad ühised arengutrendid ja tegurid, millega tuleks prognooside tegemisel arvestada. Parimas tööeas töötajate (25-54 aastased) hõivemäär jääb kõrgeimaks kõikides vanuserühmades. Samal ajal on 60-64 aastaste meeste hõivemäär viimase 30 aasta jooksul vähenenud, kuid mõnedes riikides võib täheldada vastupidist arengut. Carone keskendub oma töös pigem naiste tööturule sisenemise suurendamisele ja meeste hõivemäära pikemalt ei analüüsi. Naiste hõivemäär on viimase 25 aasta jooksul stabiilselt tõusnud ning noorte (15-24 aastased) hõivemäär enamasti koolituse pikenemisest tulenevalt langenud. Sündimuse vähenemine ja *baby-boomi* põlvkonna (sündinud 1946–1964) pensioniikka jõudmine vähendab eesootavatel kümnenditel prognooside kohaselt oluliselt tööealise elanikkonna osatähtsust rahvastikus. (Carone 2005: 9).

Mitmetes Euroopa Liidu riikides tasakaalustab migratsioon rahvastiku demograafilise struktuuri näitajaid, suurendades mitte ainult kogu rahvastiku arvu, vaid ka noorendades rahvastiku näitajaid. Suurenev arv kõrgema kvalifikatsiooniga võõrtöölisi annavad tõenäoliselt ka suure panuse panuse maksutuludesse. (Serban 2012: 358)

Kõrgem tööjõus osalemise määr ja vähenev töötuse määr võib kallutada demograafiliste arengute mõju tööealise elanikkonna suurusele. Põhimuutuja ei ole niivõrd vanemaealiste sõltuvusmäär (vanemaealiste protsent tööealisest elanikkonnast), kuivõrd tasakaal majanduslikult aktiivsete (15-65 aastased, kes osalevad tööjõus) ja mitteaktiivsete isikute (15-65 aastased, kes ei osale tööjõu turul) vahel. Tööhõive kasv suurendab SKP näitajaid ja seeläbi ressursse, mida on võimalik jaotada aktiivse elanikkonna ja pensionil olevate isikute vahel. Samas on oluline võtta arvesse, et näiteks naiste tööjõus osalemise määra tõus võib suurendada riiklikke kulutusi lastehoiu asutustele ja hoolekandele (tulenevalt perekonna poolse teotuse vähenemisest). Kaalumise alla tuleks võtta ka demograafiliste prognooside ja tööjõu turu arengu seosed, näiteks, kas on mõistlik eeldada, et sündivuse määr suureneb ja samaaegselt tõuseb ka naiste tööhõives osalemise määr. (Budgetary challenges... 2001)

2011. aastal toimunud vanemaealiste tööhõivele pühendatud konverentsil „Vanemaealine tööjõud - väljakutsed ja võimalused“ tõi Milvi Trepp (2011) välja, et kuna oodatav eluiga pikeneb ja tervis paraneb, siis inimesed on võimelised ja tahavadki kauem töötada. Kõrge vanuseni töötamine on vajalik ka pensioniea tõusu tõttu. Paraku pole meie tänased hoiakud ja igapäevane praktika seda kiiresti lähenevat reaalsust arvesse võtnud. Selleks peavad muutuma nii tööandjate kui ka vanemaealiste inimeste hoiakud.

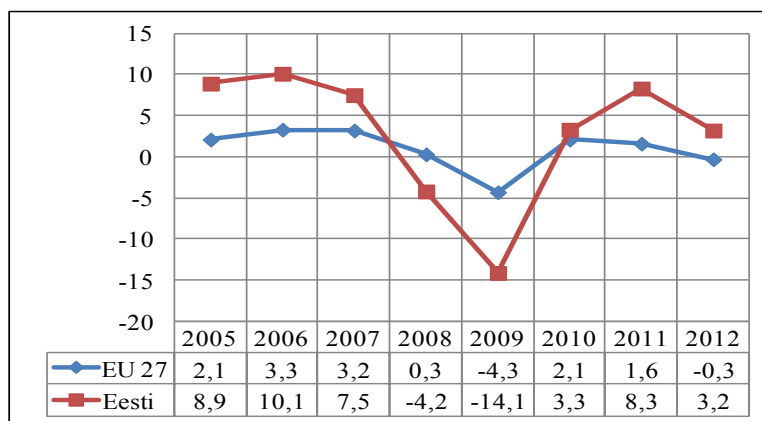
Varasele pensionile jäämise võimaluste (näiteks eelpension) elimineerimine stimuleerib vanemaealiste tööjõus osalemist (de la Croix *et al.* 2012: 117).). Praegustest demograafilistest trendidest, nagu vananemine, migratsioon ja piiratud rahvastiku juurdekasv, tulenevalt on haridus kõige olulisem valdkond, mille kaudu saab parendada tööturu arengut, et luua ressursse tulevastele põlvkondadele (Serban 2012: 362).

Tööjõu vananemisest tulenevate väljakutsete lahendamisel on kolm osapoolt - töötajad, tööandjad ja riik. Töötajad peaksid olema valmis pikemaks tööeluks ja vajadusel ümberõppeks, tööandjatel tuleks omaltpoolt panustada töökorraldusse, mis võimaldaks lähtuda töötajate võimetest ja eripärast. Riik peaks leidma võimaluse, kuidas inimesi kauem tööturul hoida ja investeerima elukestvasse õppesse ning ümberõppesse vastavalt tööturu vajadustele.

2.2. Majandus ja tööhõive

Globaalse majanduslanguse alguseks loetakse 2008. aasta septembrikuud, mil pankrotistus *Lehman Brothers* pank. Majanduskriis, mis sai alguse 2007-2008. aastal finantskriisina viis suurima surutiseni peale 1930. aasta Suurt Depressiooni, tuues kaasa laialdased tagajärjed majandusele, tööproduktiivsusele ja tööhõivele kõikjal üle maailma. Tuleb meeles pidada, et finantskriisi tegelikud tagajärjed esinevad alati viivitusega. Eestis algas majanduskriis 2008. aasta teisel poolel, mil negatiivse I ja II kvartali järel saabus III kvartalis veelgi suurem SKP langus.

Jooniselt 4 nähtub, et aastatel 2005-2007 oli Eesti SKP kasvumäära näitaja kõrgem kui Euroopa Liidus keskmiselt.



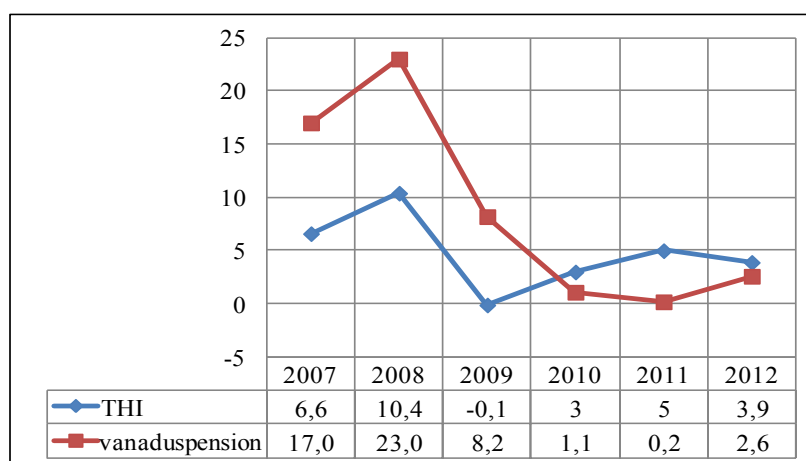
Joonis 4. EL 27 liikmesriigi, sh Eesti, SKP kasvumäär 2005-2012.a, protsentides (Eurostati andmetel autori koostatud).

SKP kasv aeglustus 2007. aastal järk-järgult sisemajanduse nõudluse ning kaupade ja teenuste ekspordi ja impordi kasvu aeglustumise tõttu. Sisemajanduse nõudluse kasvu aeglustumist mõjutasid eratarbimiskulutuste ja kapitali investeeringute kasvu järsk aeglustumine aasta teisel poolel. Ka ekspordi ja impordi kasv aeglustus, kusjuures aasta teisel poolel mõlemad näitajad isegi vähenesid. Nii kasvas 2007. aastal eksport vaid 1,5% ja import 2,8% võrreldes eelmise aastaga. (2007. aastal Eesti...)

2009. aastal oli SKP kasvumäär negatiivne ehk enam kui neli protsenti väiksem võrreldes eelmise aasta näitajatega EU 27 riigis madalaim. Eesti vastav näitaja oli -14,1%, langust mõjutas ka negatiivne näitaja eelneval aastal.

Vanemaealistel on töö kaotuse puhul võimalus minna pensionile või leida uus töökoht. Tööturule jäämisega kaasneb sageli uude organisatsiooni tööle asumine ning välistatud ei ole olukord, kus tuleb leppida senisest madalama kvalifikatsiooniga ametikohaga. Samuti on loodud võimalus siirduda eelpensionile või jääda töötuks. Töötaja otsust, millist võimalust valida mõjutab suuresti sotsiaalkindlustussüsteem (vanaduspensionisüsteem, eelpensionid, töötuskindlustus). Tööturult lahkumise otsust mõjutab oluliselt ka pensionile jäädes saadava sissetuleku suurus.

Joonisel 5 on toodud keskmise vanaduspensionide muutus ja samuti on esitatud tarbijahinnaindeksi (THI) muutused aastate lõikes. 2008. aasta teisel poolel pidurdus keskmise vanaduspensionide kasv ning langes ka tarbijahinnaindeks.



Joonis 5. Keskmise vanaduspensionide ja tarbijahinnaindeksi muutus aastate lõikes, protsenti (Statistikaameti andmete alusel autori koostatud).

2008. aasta vanaduspensionide näitajate kasvu pidurdumine tähendab, et pensionäride sissetulekud ei vähenenud vaid juurdekasv aeglustus ja keskmine vanaduspension oli vastavalt 278,4 eurot 2008. aastal, 301,3 eurot 2009. aastal ja 304,5 eurot 2010. aastal. Aasta keskmine vanaduspension kerkis 2012. aastal 313 euron, ent hinnatõus kärpis pensioni ostujõudu ja reaalpension vähenes 1,3%. 2012. aasta aprillis tõsteti vahepeal kaks aastat paigal püsinud pensioniindeksit, mille tulemusena oli 2012. aasta keskmine vanaduspension ligi kaheksa euro võrra suurem kui 2011. aastal. Kui aga vaadelda vanaduspensionide ostujõu muutumist aasta jooksul, pole tulemus nii positiivne -3,9%-line tarbijahinnaindeksi tõus ületas pensionitõusu. (Reaalpension... 2013)

Madalaima taseme majanduslanguse perioodil saavutas THI 2009. aastal, mil aeglustus ka keskmise pensioni tõus. Suurimat mõju avaldas toiduainete ja mittealkohoolsete jookide ning kütuse hindade langus. Tarbijahinnaindeksi muutus oli 2011. aastal võrreldes eelmise aastaga 5%, suurimateks mõjutajateks taas toiduainete ja mittealkohoolsete jookide ning samuti eluaseme kulutuste kasv.

Lisas 2 on toodud peamised kaubagrupid, mis mõjutavad vanemaealiste kulutusi. Aastal 2009 oli kulutuste kasv tervishoiule 4,2%, mis on aga vanemaealiste igakuistes kulutustes olulisel kohal. Samuti suurenesid mitmesugustele kaupadele ja teenustele ning majapidamiskulutused. 2010. aastal, mil vanaduspensionide juurdekasv oli 1,1% ning peamiste kulu gruppide näitajad olid tõusmas võisid paljud pensionärid tunnetada ostujõu langemist.

Vöörmann jt (2005: 70) toovad välja, et pensioniea tõus on sundinud vanemaealisi kauem tööturul jätkama. Alates 1996. aastast makstakse töötavale pensionäriale täispensioni, mis on andnud pensionäridele motivatsiooni jätkata tööturul ka pensionieas. Samuti peaks vanemaealiste hõivemäärade edasiseks tõstmiseks tõstma nende konkurentsivõimet tööturul ja looma võimalusi nende osalemiseks täiend- ja ümberõppes.

Alljärgnevas tabelis 1 on esitatud naiste vanaduspensionide õiguse tekkimise vanus vastavalt sünniaastale.

Tabel 1. 1944.-1952. aastal sündinud naiste vanaduspensioniga

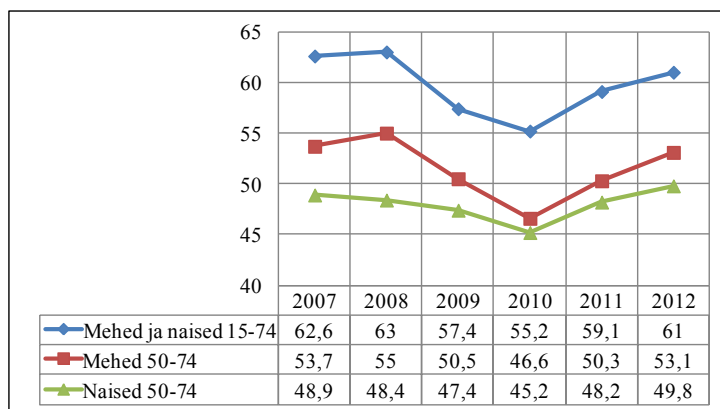
Sünniaasta	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952
Vanus	58a 6k	59a	59a 6k	60a	60a 6k	61a	61a 6k	62a	62a 6k

Allikas: Riikliku pensionikindlustuse... 2001.

Vastavalt riikliku pensionikindlustuse seaduse (RPKS) § 7 lõige 1 punktile 1 on vanaduspensionile õigus isikul, kes on 63-aastane. 2016. aastaks kasvab naiste vanaduspensioniga 63. aastani, mis peaks tõstma vanemaealiste naiste hõivet. Meeste hõivet pensioniea kasv ei mõjuta, kuna meeste pensioniga on juba jõudnud 63. aastani. Meeste ja naiste pensioniea järk-järguline ühtlustamine on tingitud majanduslikest eesmärkidest kuid ka sugude võrdse kohtlemise põhimõttest.

Meeste ja naiste vanaduspensioniea järk-järguliseks võrdsustamiseks tekib õigus vanaduspensionile enne RPKS § 7 lõike 1 punktis 1 sätestatud ea saabumist 1944.-1952. aastal sündinud naistel seaduses sätestatud vanuses.

Aastal 2001 seadis Euroopa Liit eesmärgi saavutada vanemaealiste (55-64 aastaste) tööhõive määraks 2010. aastaks 50%, Eesti ületas nimetatud määra 2002. aastal. Lisas 3 toodud jooniselt selgub, et majanduslanguse perioodil ei langenud tööhõive määr vanemaealiste vanusegrupis kordagi allapoole Lissaboni strateegiaga seatud eesmärke (50% hõive määr). Lähtudes naiste pensioniea tõusust, tööturu poolsest survest hõive tõusuks ning majanduse kasvu positiivsetest tendidest ei ole Eesti vanemaealiste (55-64 aastaste vanusegrupis) tööhõive määra näitaja sellest rajajoonest allapoole langenud. Jooniselt 6 selgub, et aastal 2008-2010 vanusegrupis 50-74 oli tööhõive määr languses, kusjuures meeste hõive näitajad langesid naiste näitajatest kiiremini. Madalaima taseme saavutas hõive määr 2010. aastal, mil naiste meeste hõives osalemise näitajad üksteisest oluliselt ei erinenud.

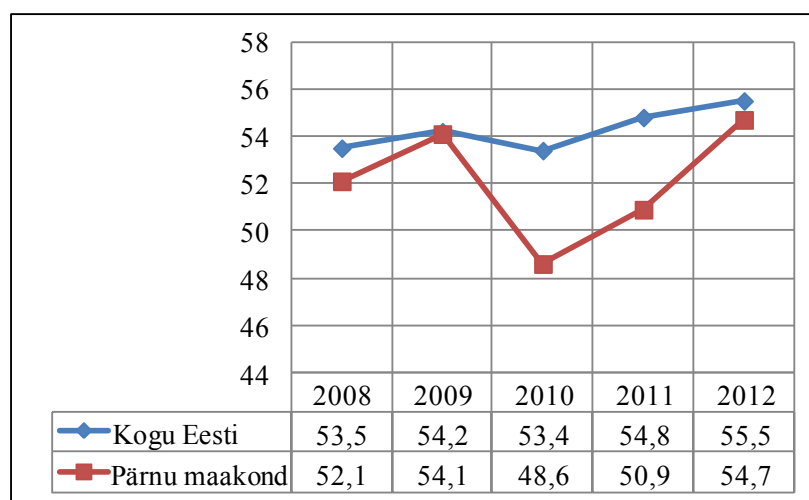


Joonis 6. Tööhõive määr 2007-2012.a sooja ja vanuselise jaotuse järgi, protsenti (Statistikaameti andmete alusel autori koostatud).

Kui vanusegrupis 55-64 naiste hõivemäär oli 2009. aastal 1,7% kõrgem ja 2010. aastaks oli erinevus kasvanud 2,7%-ni võrreldes meeste näitajaga, siis 50-74 aastaste seas ei ületanud naiste hõivemäär kordagi meeste oma (vt ka lisa 3). Tööhõive määr näitab hõivatute osatähtsust tööealises rahvastikus. Olukorras, kus Eesti rahvastiku vähenemise trend ei ole peatunud (rahvaarv on langenud nii loomuliku iibe kui ka negatiivse rändesaldo tõttu), saab tööjõuna arvestatavate inimeste arvu kasv tulla vaid

mitteaktiivsete arvel. Majanduskriisi (2009-2010) aastatel jäi meeste tööhõive määr alla naiste omale, mille ühe põhjustajana võib välja tuua traditsiooniliselt meeste poolt hõivatud ametikohtade kadumise (ehitus, töötlev tööstus).

Üldiselt asendus vanemaealiste tööhõive määra langus tõusuga 2011. aastal, mis on jätkunud siiani. Hõivemäära kasvades on 2012. aastaks meeste hõivemäär taas tõusu teel, kuid vanemaealiste naiste hõivatus tööturul on siiski jäänud kõrgemaks. Samas esineb suuri erinevusi vanemaealiste tööhõives piirkonniti. Tööjõus osalemise määr ehk aktiivsuse määr näitab tööjõu osatähtsust tööealises rahvastikus ehk osa elanikkonnast, kes töötab või otsib aktiivselt tööd. Eesti tööealine rahvastik, vanuses 15–74 aastat, on viimastel aastatel järjepidevalt vähenenud, kuid rahvaarvu languse mõju tööjõu hulgale on tasakaalustanud tööjõus osalemise määra kasv. Järgnevalt jooniselt 7 nähtub, et tööjõus osalemise määra langus algas 2009. aasta teisel poolel ning saavutas oma tipu 2010. aastaks.

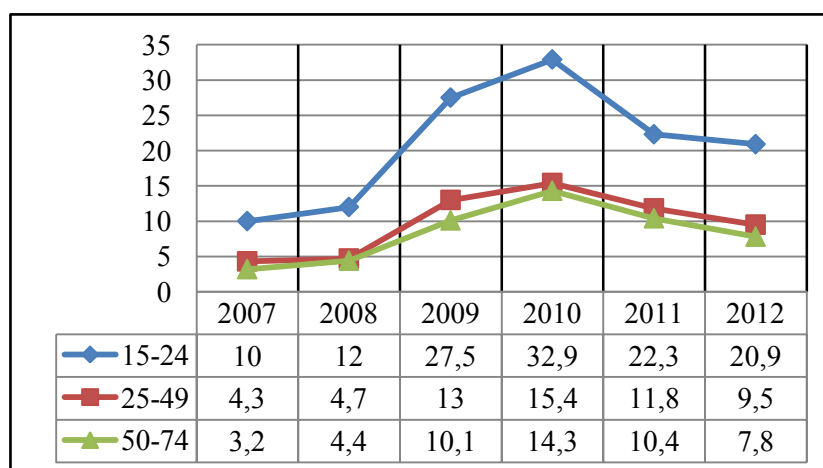


Joonis 7. 50-74 aastaste tööjõus osalemise määr 2008-2012.a , protsenti (Statistikaameti andmete alusel autori koostatud).

Tööjõus osalemist kujundavad nii erinevate rahvastikurühmade osalemise määrad kui ka nende rühmade osakaalud kogu elanikkonnas. 2011-2012. aastal on 50-74 aastaste tööjõus osalemise määr jätkuvalt tõusnud. Eelnev võib olla põhjustatud vanaduspensioniea järkjärgulisest tõstmisest, mis kestab 2016. aastani, kui naiste vanaduspensionieaga jõuab 63 aastani ning võrdsustub meeste omaga. Lisaks pensioniea

kasvule võib 50–74aastaste vanuserühma suureneva tööjõus osalemise määra taga olla paranev tervis ning kasvav soov või vajadus pensioniks säästa või sellele juurde teenida. Suuremat osalusmäära võib seostada ka tööealiste elanike keskmise vanuse tõusuga. Järjest tavalisem on, et meeskonnas hoitakse ja juurde värvatakse vanaduspensioniealisi töötajaid, kes on palgamäära suhtes tõenäoliselt paindlikumad ja nõus ka osalise tööajaga. Märkimisväärne on erinevus tööjõus osalemises Eestis ja Pärnumaal, kus vastavad näitajad olid 2010. aastal 53,4% ja 48,6% (vt joonis 7 lk 30). Tõenäoliselt on peamine põhjus majanduslikult aktiivsete inimeste riigisisene migratsioon teistesse maakondadesse tööle.

Nii majanduskasvu, kui ka -languse tingimustes toimuvad tööturul olulised muutused. Majandusaktiivsuse kahanemise ja sellest tuleneva nõudluse vähenemisega tööjõu järele kaasneb tööpuuduse märgatav suurenemine. Viimasel kümnendil oli töötuse määr väikseim 2007. aastal 25-49 aastaste vanusegrupis 4,3% ja 50-74 aastaste vanusegrupis 3,2% (vt joonis 8). Kui 2009. aastal erinesid vanemaealiste ja parimas tööeas inimeste töötuse määr teineteisest 2,9 protsendipunkti, siis 2010. aastaks oli vahe vähenenud 1,1 protsendipunkti.

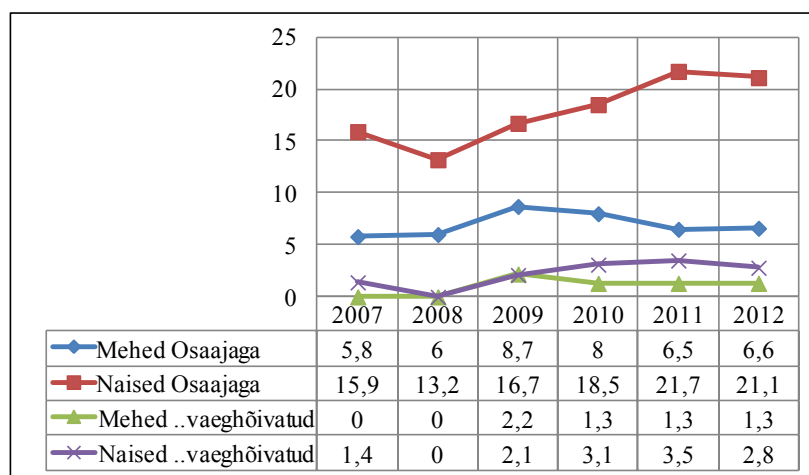


Joonis 8. Töötuse määr Eestis vanuselise jaotuse järgi 2007-2012.a, protsenti (Statistikaameti andmete alusel autori koostatud).

Töötuse määr on nende inimeste osatähtsus tööjõus, keda loetakse töötuteks. Kõige kõrgem oli töötuse määr 2010. aastal, 2011. aastast hakkas see langema. 2013. aasta esimeses kvartalis oli meeste registreeritud töötus langenud 10,3%-ni ja naiste oma

9,6%-ni (Registreeritud... 2013). Majanduskriisi tagajärjel kasvas töötute arv Eestis aastatel 2009-2010 järsult (vt joonis 8). Vanemaealiste töötuse määr oli kõrgeim 2010. aastal, kuid jäi väikseimaks kõikides vanusegruppides. Piirkonniti erineb töötuse määr Eestis mitmekordselt (vt lisa 3). Kui maakondlikud erinevused töötuse määrades majanduskriisi süvenedes vähenesid, siis 2010. aastal hakkasid need uuesti suurenema ning 2011. aastal oli kõige suurema ja väiksema töötuse määra vahe juba neljakordne. Töötuse kiire languse põhjustas paranenud majanduse olukord, millega kaasnes suurenenud tööjõu nõudlus ja töökohtade teke.

Statistikaamet avaldab oma statistika andmebaasis kolm lisanäitajat tööpuuduse kohta, mis kirjeldavad kolme elanikkonna rühma: vaeghõivatud osaajatöötajad, mitteaktiivsed tööotsijad, mitteaktiivsed töösoovijad. Naiste osaajaga töötamise näitajad on meeste vastavast näitajast viimastel aastatel olnud kõrgem. Majanduslanguse perioodil 2009. aastal tõusis osaajaga töötajate osakaal nii naiste, kui meeste seas (vt joonis 9). Samuti kasvas vaeghõivatute hulk ehk tööturule lisandus inimesi, kes olid mingil põhjusel sunnitud töötama osaajaga, kuigi oleks olnud soov töötada täiskoormusel. Osaajaga töötamise kasvutendents ja naiste vaeghõive näitajad annavad tunnistust sellest, et üle 50 aastased naised on tööturul aktiivsemad.

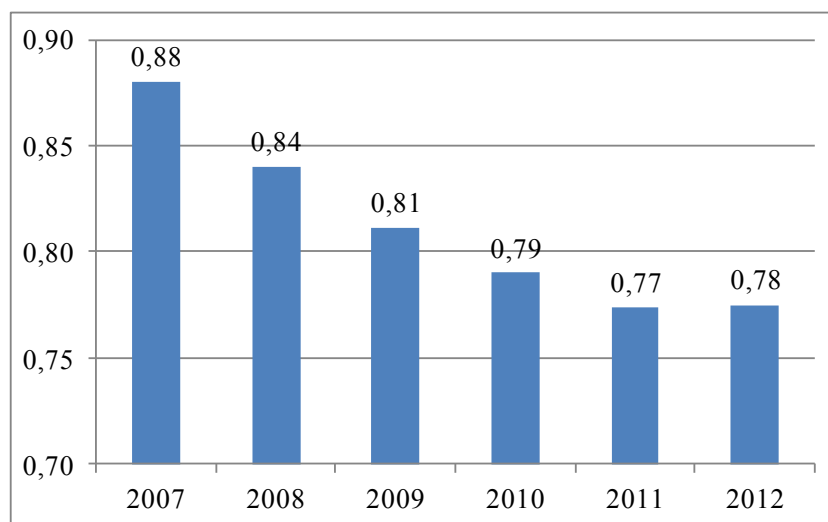


Joonis 9. 50-74 aastased hõivatud põhitööl osaajaga töötamise järgi 2007-2012, tuhat, aasta keskmine (Statistikaameti andmetel autori koostatud).

Eestis on vaeghõive näitaja liikunud töötuse määraga enam-vähem samas rütmis, langedes kõige madalamale tasemele vahetult enne majanduskriisi algust ning tõustes

kiiresti selle puhkedes. Viimastel aastatel on meeste vastav näitaja olnud stabiilne. Euroopa Liidu poolse poliitika ja ka Eesti tööturu arengutest tulenevalt võib arvata, et mitte kauges tulevikus ei piirduta vaid meeste ja naiste pensioniea ühtlustamisega vaid tõuseb ka vanaduspensionile jäämise iga. Eelnevast tulenevalt on väga tõenäoline, et osaajaga töötamise võimaluse vajajaid on aina enam. Seda põhjusel, et tööea tõustes ei suuda aina suurem hulk inimesi tervislikust olukorrast tulenevalt osaleda tööjõus täiskoormusel. Nende inimeste tööturul hoidmiseks on osaajaga töötamise võimalus stiimuliks tööturuga kontakti säilitamiseks.

Eesti Statistikaamet peab arvestust eelseisval kümnendil tööturule sisenevate noorte (5-14 - aastased) ja sealt vanuse tõttu väljalangevate inimeste (55-64 - aastased) suhte kohta, mille nimetuseks on demograafiline töötururindeks. Kui indeks on ühest suurem, siseneb järgmisel kümnendil tööturule rohkem inimesi, kui sealt vanaduse tõttu potentsiaalselt välja langeb. Nimetatud indeksi jäämine alla ühe aga ennustab tööjõupuuduse teravnemist juhul, kui teised tööjõu nõudlust mõjutavad faktorid (nt sise- ja välisnõudlus) ei muutu. 2007. aastal oli see näitaja Eestis 0,88 ja 2012. aastal 0,78 (joonis 10).

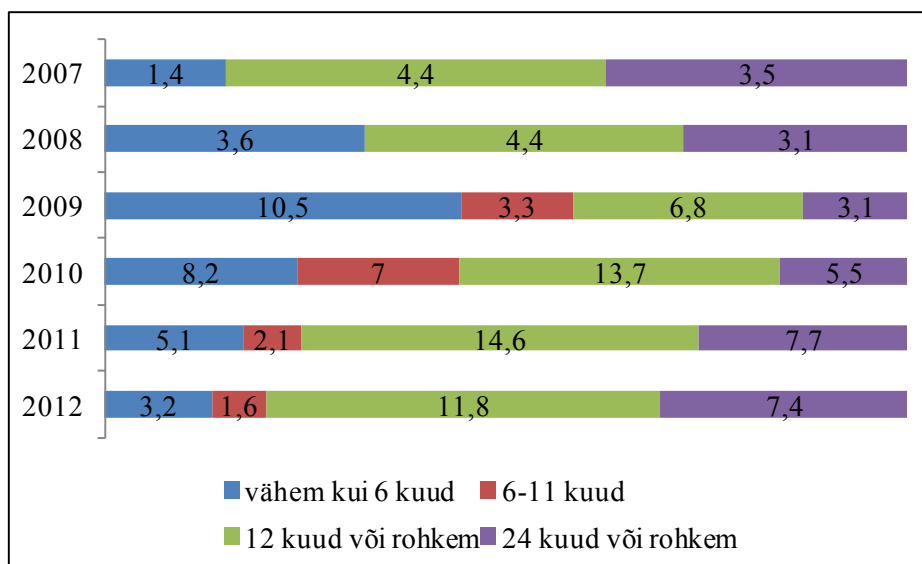


Joonis 10. Demograafiline töötururindeks Eestis 2007-2012.a.

Töötute defineerimisel tuuakse välja kolm tingimust: isik on ilma töötada, on töö leidmisel valmis kohe tööd alustama ning otsib aktiivselt tööd. Pikaajaline töötute on tööd otsinud kauem kui 12 kuud. Pikaajaline töötute tähendab püsiva sissetuleku kadumist või

väheneb, samuti nõrgeneb seni kogutud inimkapitali mõju uue töökohta otsingutel ja väheneb tõenäosus uut töökohta leida. Sageli tekivad ka sotsiaalsed probleemid - pereprobleemid, kuritegevus või ka suitsidaalne käitumine. Pikaajalise töötuse negatiivsed mõjud jõuavad lõpuks ka makromajanduse tasemele. (Krusell 2007: 1-2)

Joonis11 kirjeldab vanemaealiste töötute jaotust töötuna oleku aja järgi aastatel 2007-2012. Majanduslanguse perioodil oli 50-74 aastaste vanusegrupis suurim juurdekasv enam, kui aasta tööta olnud inimeste seas. Töötuskindlustus ja töötü abiraha võivad vähendada vanemaealiste tööjõus osalemist juhul, kui nad võimaldavad tööjõust lahkuda enne pensioniea saabumist. Et töötuskindlustus ja töötü abiraha katavad Eestis ainult lühemaajalise töötuse riski, siis nende mõju vanemaealiste tööhõivele on ilmselt väike.



Joonis 11. 50-74 aastaste töötute jaotus töötuse kestuse ja aasta järgi, tuhat, aasta keskmine (Statistikaameti andmetel autori koostatud).

2009. aastal oli pikaajaliste töötute osatähtsus 50-74 aastaste töötute vanusegrupis madalam kui 2011. aastal. Seda põhjustas mitte see, et pärast töökaotust suutis enamik inimesi leida töökohta vähem kui aastaga, vaid pigem see, et 2009. aastal lisandus suur hulk uusi töötuid.

Oluline roll pikaajalise töötuse vältimisel on kogutud inimkapital - saavutatud haridustase ja tööalane kvalifikatsioon. Pikaajaliselt töötute arvu vähendamisel on

määrava tähtsusega tööandjate poolt heakskiidetud ja usaldusväärne täiendkoolitus süsteemi väljatöötamine ja elluviimine.

Kõrgeim pikaajalise töötuse määr Eestis on vanusegruppides 35-44 ning üle 55 aasta vanustel. Madalama haridustasemega tööjõu gruppidel on kõrgem pikaajalise töötuse määr. Tööjõugruppidel, kel on eelnev hõive kogemus primaar- või sekundaarsektoris on kõrgem pikaajalise töötuse määr. (Rõõm 2002: 193)

Majanduslike tingimuste muutudes vähendavad või laiendavad tööandjad olemasolevat võimsust, mis omakorda tekitab töötajate liikumist töökohtade ja erinevate piirkondade vahel. Töö teoreetilises osas on välja toodud, et vanus on liikumisel teise piirkonda leidmaks tasuvamat tööd oluline näitaja. Samuti selgub, et mida vanem isik, seda väiksem on migreerumise tõenäosus. Tabelis 2 on esitatud Pärnumaa riigisisene rändesaldo.

Tabel 2.Siseränne (Pärnu maakonna rändesaldo, 2007-2012)

	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
2007	21	22	18	19	6
2008	14	0	-7	-3	7
2009	21	3	-1	0	-1
2010	1	-11	-4	3	8
2011	-16	-3	5	0	-4
2012	-7	-2	-1	-4	-7

Majanduslanguse eel oli rändesaldo positiivne, inimesi tuli Pärnu maakonda teistest piirkondadest juurde. Andmetest ei nähtu nagu oleks vanemaealised majanduse aeglustudes aktiivselt suundunud teistesse Eesti piirkondadesse.

Sotsiaalministeeriumi koordineerimisel alustati 2012. aastal aktiivsena vananemise arengukava koostamist aastateks 2013–2020, mis oli Euroopa Liidus pühendatud aktiivsena vananemise ja põlvkondade vahelise solidaarsuse teemale. Arengukavas on püstitatud eesmärgid neljas valdkonnas (Aktiivsena... 2011: 4):

- vanemaealised on ühiskonda kaasatud ja sotsiaalselt aktiivsed,
- vanemaealised on õpihimulised ja mitmekülgset aktiivsed õppijad,
- vanemaealised on tööturul aktiivsed ja oma tööeluga rahul,
- vanemaealised elavad kauem tervena ja hästi toimetulevana.

Eesti Konkurentsivõime kavas "Eesti 2020" on püstitatud konkurentsivõime tõstmise eesmärgid 2015. ja 2020. aastaks. Suurimas vaesusriskis on läbi aastate olnud töötud ning üksi elavad üle 65-aastased inimesed. 2009. aastal tuli pensionide mõningase tõusu ja üldise sissetulekute languse taustal suhtelisest vaesusest välja 42 000 pensioniealist. Eesti 2020 strateegias seab Eesti eesmärgiks suhtelise vaesuse määra vähendamise peamiselt läbi tööhõive suurendamise ja rahvastiku üldise haridustaseme tõstmise. Aastatel 2001-2006 oli Eesti täiskasvanute elukestvas õppes osalemine vahemikus 4-7%. 2008. aastal toimus murrang ja Eesti näitaja ületas EL keskmist taset. 2009. aastal tõusis elukestvas õppes osalemise määr 10,6%-ni, ja 2010. aastal 10,9%-ni. Valitsus on seadnud eesmärgiks jõuda aastaks 2015 täiskasvanute osalemisega elukestvas õppes 15% tasemele. Aastaks 2020 on Eesti eesmärgiks 20% täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määra saavutamine. Eesmärgi saavutamise eelduseks on, et võrreldes tänasega rakendatakse oluliselt suuremas mahus täiendavaid sisulisi ja rahalisi meetmeid täiskasvanute elukestvas õppes osalemise suurendamiseks, eelkõige täiskasvanute täiend- ja ümberõppe võimaluste laiendamine ja rahastamise suurendamine ning ilma erialase hariduseta täiskasvanutele tasemeõppe pakkumine. (Konkurentsivõime... 2011)

Eesti puhul võib positiivse poolena tuua majanduse stabiilsust, eestlaste suhtelist optimistlikkust tööturu väljavaadete suhtes ning vanemaealiste töötuse määra vähenemist viimastel aastatel. Aktiivsemalt tuleb tegeleda üldise suhtumise parendamisega vanemaealisena töötamisse, oluline on pöörata tähelepanu nii töötajate tervise parandamise, kui ka töötajate ja tööandjate hoiakute muutmisele. Tööhõive suurendamiseks on olulisel kohal elukestva õppe soodustamine ning vanemaealiste töökoha ja -aja kohandamine töötaja vajadustele sobivaks.

3. MAJANDUSLANGUSE MÕJU VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVELE PÄRNUMAAL

3.1. Uurimuse eesmärk ja metoodika

Töötuse määra ja hõives osalevate inimeste arvu mõjutab majandustsüklite vaheldumine. Kiire majanduskasvu aastatel suureneb kiiresti nõudlus tööjõu järele, languse perioodil aga tõuseb töötuse määr. Hõivatute arv Eestis oli kõrgpunktis 2006. aasta teisest poolest kuni 2008. aasta lõpuni. Alates 2009. aasta algusest aga sai alguse kiire hõivatute arvu langus. Vanemaealistel, keskmisest madalama hariduse ja väheste tööskestega töötutel on noorematega võrreldes raskem tööturul konkureerida.

Uurimaks majanduslanguse mõju vanemaealiste tööhõivele viidi läbi uuring, mille sihtgrupiks olid 50-74 aastased Pärnumaa elanikud. Küsitlus viidi läbi kahel päeval (1.04.-2.04.2013) Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonnas ja ühel korral Tartu Ülikooli Pärnu kolledži Väärikate ülikooli kohtumise raames (20.03.2013) struktureeritud ankeedi alusel. Ankeet on toodud lisas 1. Kasutuskõlbulikke ankeete koguti kokku 78, Väärikate ülikoolis 57 ja Töötukassas 21 ankeeti. Valimi suuruseks kujunes 78 inimest, valimi suurus ei olnud planeeritud.

Ülevaade küsitlusest:

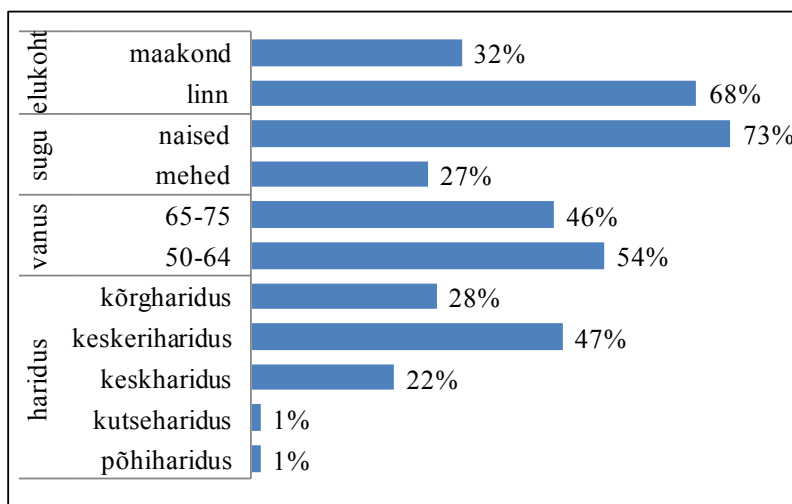
- korrektselt täidetud ankeete - 78,
- ebakorrektselt täidetud ankeete - 11
- loobus vastamisest - 8,
- vanuseline mittesobivus - 9.

Järgnevates alapeatükkides on kõik joonised autori poolt koostatud ja seega eraldi allikale viitamist ei tehta.

3.2. Uurimuse tulemused ja analüüs

Uurimus viidi läbi Pärnu maakonna ja linna 50-74 aastaste elanike seas. Jooniselt 12 selgub, et valdav osa vastanutest elab Pärnu linnas. Töötukassa külastajate seas, kes osalesid uurimuses on linnas elavaid inimesi 13 ja maakonnas 8. Väärikate ülikooli osalejatest 63 elab linnas ja 15 maakonnas. Seega võib arvata, et uurimuse tulemused kajastavad suuremas osas linnas elavate inimeste kogemusi.

Küsitluses osalenute jagunemine sotsiaal-demograafiliste tunnuste alusel on esitatud alljärgnevalt:



Joonis 12. Vastajate jagunemine elukoha, soo, vanuse ja hariduse järgi (n=78).

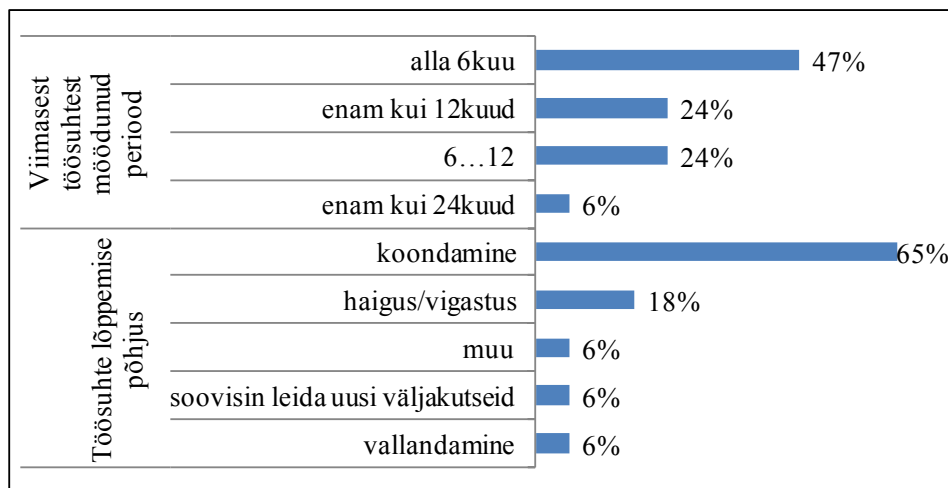
73% vastanutest on naised ning üle poole ehk 54% tööealised või just pensioniikka (50-64 aastased) jõudnud. Osalejatest 24% oli vastamise ajal tööga hõivatud ja 76% vastavalt ei tööta.

Lisaks vanuselisele ja soolisele jaotusele on oluline ka valimi haridustase, mis on üks peamisi töötuks jäämise mõjutajaid. Kõige haavatavamad on põhi- ja üldkeskharidusega inimesed. Uuringus osalejatest 47% omab keskeriharidust, 28% on aga omandanud kõrghariduse.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) metoodika kohaselt loetakse töötuks inimene vanuses 15–74 aastat, kes on ilma tööta, otsib tööd ja on võimeline kahe nädala jooksul

tööle asuma. Eestis loetakse tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt pikaajaliseks töötuks isik, kes on töötuna arvele võtmise hetkel olnud ilma tööta või tööga võrdsustatud tegevuseta 12 kuud (noorte puhul vanuses 16–24 aastat on selleks perioodiks kuus kuud). Ülipikaajaline töötu on inimene, kes on tööd otsinud kaks aastat või kauem.

Jooniselt 13 selgub, et uurimuses osalenud tööealistest mittetöötavatest isikutest 47% on töötud olnud vähem, kui 6 kuud. Suurim osakaal grupis on inimestel, kes ei ole leidnud tööd 6-12 kuu vältel. Antud vanusegrupis omab olulist mõju fakt, et tegemist on pensioniea eelse vanusegrupiga ning suur hulk töötuks jäävaid inimesi siirdub ülipikaajaliste töötute seast pensionile. Samuti on inimesi, kes suutmata leida tööd lahkuvad tööturult suundudes võimalusel eelpensionile.

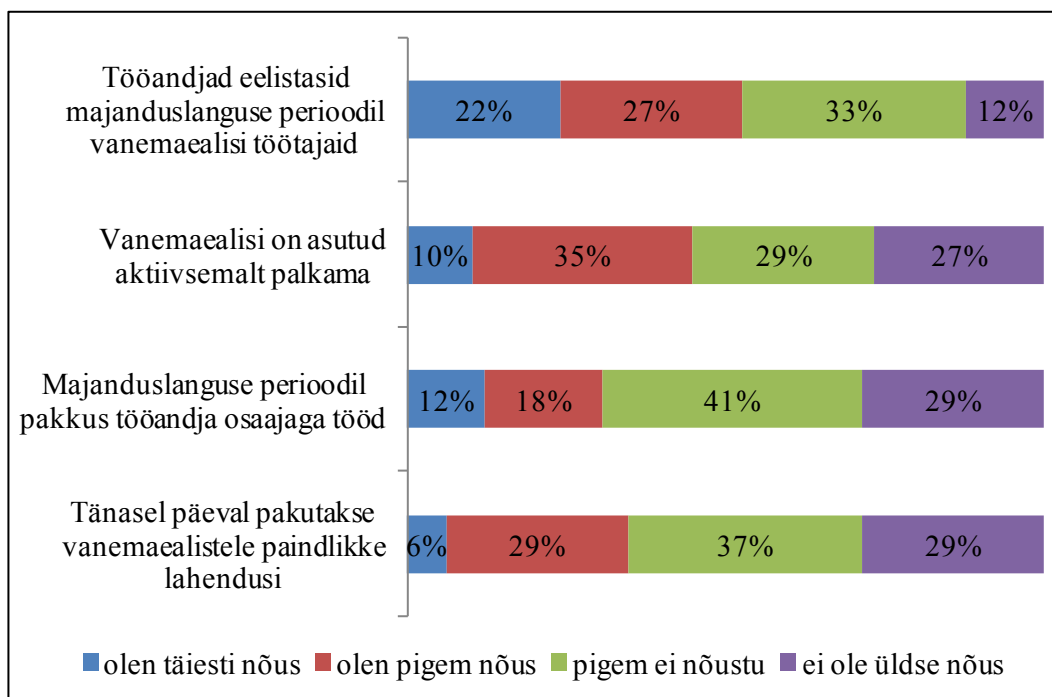


Joonis 13. Viimasest töösuhtest möödunud periood ja lõppemise põhjus.

Uuringu tulemustele tuginedes võib väita, et vanemaealiseid koondatakse sagedamini, või põhjustab töösuhte katkemise töötaja haigus või vigastus. Majanduskriisi ajal olid paljud organisatsioonid sunnitud oma töötajate arvu vähendama, riskigruppi kuulusid esmajoones nooremad ja vanemaealised töötajad.

Selgitamaks kuidas vanemaealised tajusid majanduslanguse mõju tööhõivele ning iseloomustamaks tööandjate hoiakuid paluti vastajatel anda hinnang väitele, et tööandjad eelistasid kriisi perioodil säilitada töökohad mida täitsid vanemad ehk kogenumad töötajad. Jooniselt 14 nähtub, et pensioniealiste vastajate seisukoht jagunes

suhteliselt võrdselt nii positiivse kui ka negatiivse hinnangu andmisel majanduskriisi aastatel tööandjate soovile säilitada vanemate ja kogenumate töötajate töökohti. Enim (33%) on siiski vastajaid, kes leidsid, et nad pigem ei nõustu väitega nagu oleks tööandjad majanduskriisi ajal eelistanud suurema kogemuse pagasiga töötajaid.

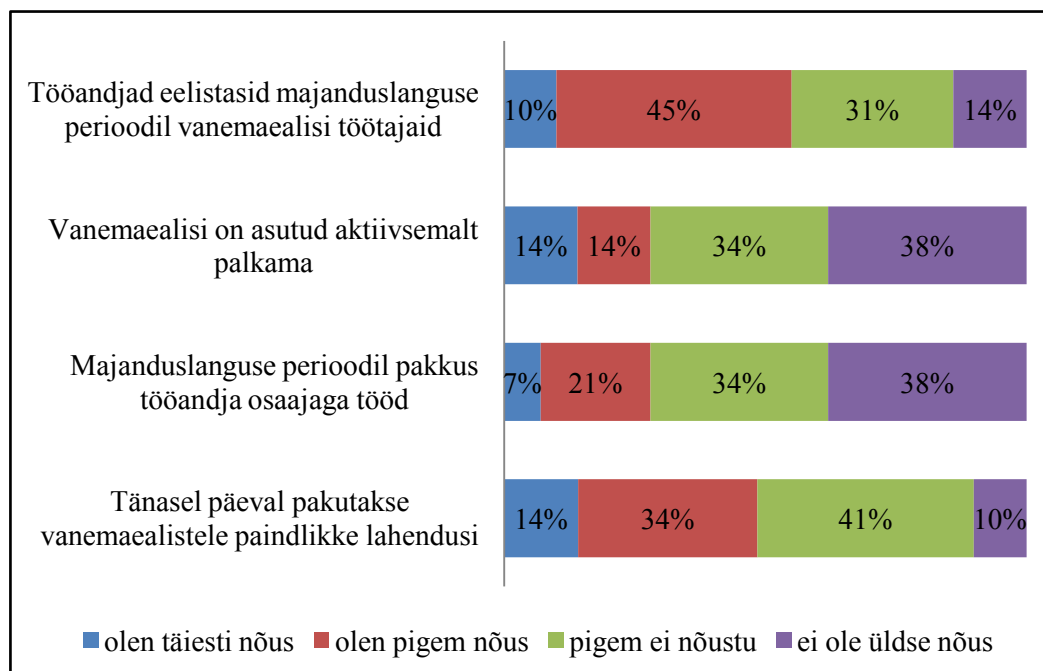


Joonis 14. Pensioniealiste vastajate hinnang vanemaealiste tööhõivele (n=49).

Hinnates olukorda tööturul täna sel päeval leiab 35% pensioniealistest vastajatest, et 50-74 aastaseid töötajaid on asutud aktiivsemalt palkama, mis on eeldatavasti tingitud üldise tööpuuduse vähenemisest. Uurimusest selgus, et pensioniealiste vastajate arvamuse kohaselt ei ole tööandjad valmis pakkuma paindlikke lahendusi tulenevalt vanemaealiste töötajate vajadusest, kuid võrreldes majanduskriisi aastatega on mõningane areng mõlema osapoolte vajadustest tulenevate lahenduste aktiivsemaks leidmiseks.

Joonisel 15 (vt lk 42) selgub, et tööealised vastajad hindavad vanemaealiste olukorda tööturul majanduskriisi perioodil pigem heaks. Samas arvavad tööealised vastajad, et täna sel päeval pigem ei ole üle 50 aastastel lihtsam tööd leida võrreldes majanduslanguse perioodiga. Kriitiliselt olid vastajad meelestatud hinnates tööandjate poolset aktiivsust languse tingimustes pakkuda võimalust töötada osalise tööajaga.

Võib järeldada, et tööealiste vastajate seisukohast hindasid tööandjad kogemustega töötajate oskusi ja panust ettevõttesse. Kuid osaajaga töökoormuse pakkumisel olid tööandjad tagasihoidlikumad.



Joonis 15. Tööealiste vastajate hinnang vanemaealiste tööhõivele (n= 29).

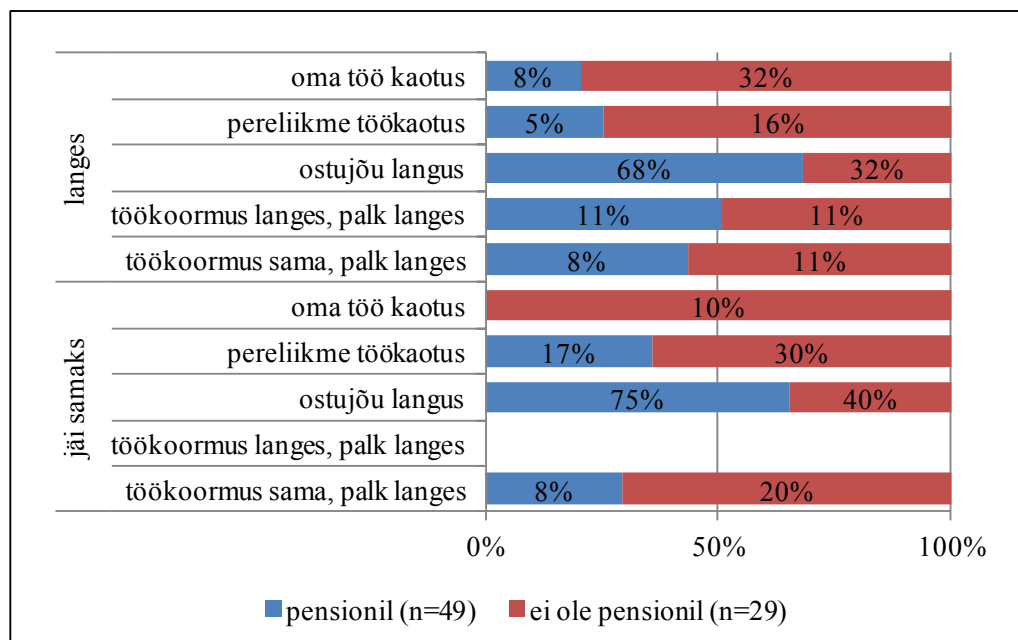
51% tööealistest vastajatest leidis, et tööandjad on majanduse taastudes asunud aktiivsemalt pakkuma vanemaealistele paindlikke lahendusi, nagu osaline tööaeg ja kohandatud töökoht. Seega võib järelda, et tööandjad on asunud väärtustama vanemaid ja kogenumaid töötajaid. Samuti on tööandjate poolne suurenenud soov leidmaks mõlemaid osapooli rahuldavaid lahendusi tingitud töötuse määra vähenemisest ning vajamineva oskustega tööjõu vähesusest.

Vastajatel paluti anda hinnang väitele, et majanduslanguse perioodil oli töö kaotanud vanemaealistel võrreldes nooremaealistega raskem uut tööd leida. 68% uurimuses osalejatest on nimetatud väitega täiesti nõus, 27% on pigem nõus, 6% pigem ei nõustu või ei nõustu üldse. Seega leiti, et tööandjad ei olnud majanduskriisi aastatel huvitatud üle 50 aastaste töötajate palkamisest. Tööandjate soovimatust palgata vanemaealisi töötajaid võib mõjutada arvamus, et üle 50 aastased ei ole nii produktiivsed kui

nooremaelised. Samuti on tegemist peagi pensioniealiseks saava vanusegrupiga ning töötaja pensionile minnes tuleb taas leida ja enamasti ka välja õpetada uus töötaja.

Väitele, et 50-74 aastastele on loodud palju võimalusi ümberõppeks ja enda täiendamiseks läbi erinevate kursuste, koolituste, andsid vastajad pigem positiivse hinnangu. 53% vastajatest oli täiesti nõus või pigem nõustus, et üle 50 aastastel on võimalus enesetäiendamiseks osaleda erinevatel koolitustel ning soovi korral on loodud lahendused ümberõppeks. Vanemaealiste seas on ümberõppe võimalusel oluline roll. Sageli on tervislikest põhjustest tulenevalt vajalik töökoha vahetus ja ümberõppe võimaluste lai valik ning lihtne juurdepääs lihtsustab oluliselt protsessi. Omandades uue vajadustele ja võimalustele vastava töö ei lahku vanemaealised inimesed tööturult, näiteks eelpensionile, vaid pigem jätkab töötamist. Inimeste tööturul hoidmine on tööealise rahvastiku vähenemisest tulenevalt aga ülioluline.

Majanduslanguse perioodil kaotasid paljud töö või vähendati nende töökoormust, mislābi vähenesid ka sissetulekud. Jooniselt 16 selgub, pensioniealised pidasid majanduslanguse suurimaks mõjuks just ostujõu langust.



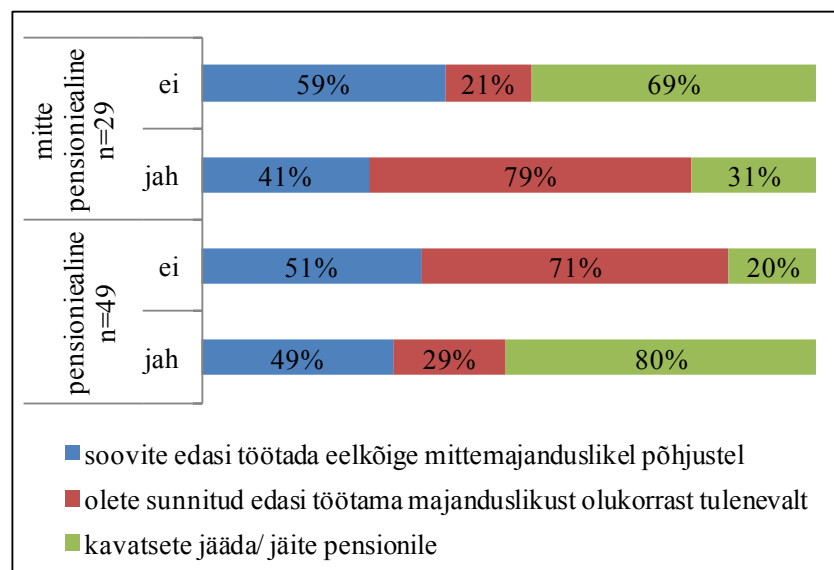
Joonis 16. Majanduslanguse mõju sissetulekutele

Puudusid vastajad, kes oleks valinud vastusevariandi, et sissetulekute samaks jäädes mõjutas enim töökoormuse ja palga langus.

Suur osa pensioniealistest peab sissetulekute suurendamiseks ka pensioniea saabudes töötama. Pensionealiste vastanute seas tõid 17% mõjutajana esile pereliikme töökaotuse ja 11% pidas olulisimaks mõjukuks majanduslanguse ajal töökoormuse seal hulgas palga languse. Nimetatud grupi tulemusi mõjutab ka asjaolu, et mitte kõik vastanud pensioniealistest ei olnud majanduslanguse aastatel veel pensioniikka jõudnud, vaid osalesid aktiivselt tööturul.

Vastanutest 32% tööealiste sissetulekud langesid tulenevalt töökaotusest. Vaatamata pereliikme töökaotusele on 30% õnnestunud aga säilitada perekonna majanduslik stabiilsus. Enim mõjutas majanduslangus peresid (48%), kus üks liige kaotas töö ja seeläbi sissetulekud vähenesid.

Pensioniea saabudes ei pea inimene lahkuma tööturult, enamik pensionäre eelistab töötada osaajaga ja võimaluse avanedes seda kasutatakse. Joonisel 17 on toodud vastajate plaanid pensioniea saabudes. Peamiseks põhjuseks tööelu jätkamisel juba pensionealiste seas on majanduslik olukord, oluline on ka soov viibida seltskonnas, suhelda ning võimalusel leida lahendusi eneseteostuseks. 80% vastanutest aga soovib jääda või juba jäi väljateenitud vanaduspuhkusele.



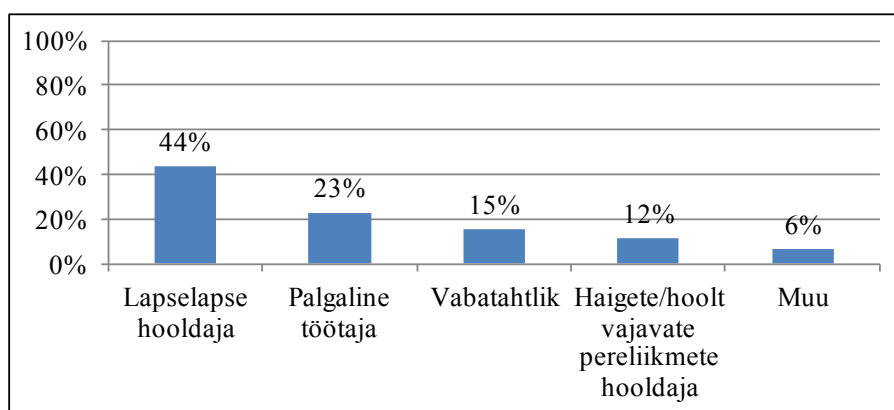
Joonis 17. Vastajate edasised valikud pensioniea saabudes.

Inimesed, kes ei ole veel jõudnud seadusega määratletud vanaduspensioni ikka planeerivad pensioni saabudes edasi töötada, kuna väljateenitud pensioni suurus ei võimalda harjumuspärast elustandardit säilitada. Näitajad on vastavalt majanduslikest põhjustest tulenevalt edasi töötada planeerijaid oli 79% ning mittemajanduslikest põhjustest tulenevalt 41% planeerib pensioni saabudes edasi töötada.

Pensioniea saabudes mõjutab inimese edasisi otsuseid tuleviku planeerimisel tervislik seisund. Sageli ei ole inimesed füüsilisest olukorrast tulenevalt enam nii aktiivsed ja võimekad, siiski saab igaüks anda panuse ühiskonna heaolusse.

Uuringust selgus, et enim sooviksid pensionärid osaleda lastelaste eest hoolitsemises (vt joonis 18). 23% vastajatest pidas aga oluliseks ka pensioniea saabudes osaleda tööturul ehk olla palgaline töötaja. Eelnevast võib järeldada, et inimesed pensioniea saabudes sooviksid veeta enam aega perega, kuid hinnates oma osa kogu ühiskonna mõjutajana peetakse oluliseks jätkata tööturul osalemist.

Vabatahtlikuna töötamine ei ole meie ühiskonnas veel piisavalt kõneainet leidnud, ega laialdaselt levinud. Ka vastajad ei pidanud vabatahtlikuna töötamist kuigi oluliseks ja vaid 12% vastajatest leidis, et pensioniea saabudes peaks inimesed panustama pereliikmete hooldamisele.



Joonis 18. Pensioniealiste panus ühiskonda

Pensioniea küsimus on teravalt üleval kõikides vananevates ühiskondades. Eestiski on aastaid sellele probleemile lahendust otsitud. Nüüdseks on valitsus otsustanud tõsta pensionile jäämise iga 65 eluaastani. See puudutab otseselt kõiki pärast 1957. aastat

sündinud mehi ja naisi. Eestis ei pea 63 aastast pensionile minema ja võib pensionisaamist edasi lükata. Põhjused, miks üks inimene otsustab minna varem pensionile ja teine hiljem, on väga individuaalsed. See sõltub tööst ja palgast või koguni lootusetusest tööd leida, aga loomulikult tervisestki. Eesrindliku pensionikorraldusega riigid on läinud veel kaugemale. Lihtsalt seletatuna pole seaduses sätestatud pensioniiga seal 63, vaid näiteks 60-65 aastat.

Uurimuse käigus paluti vastajatel anda hinnang kui õiglaseks peetakse rahvastiku vananemisest tulenevalt vanaduspensioniea tõstmist. Vastajatel paluti anda kuue palli skaalal hinnang, kusjuures 1 - pean täiesti õiglaseks ja 6 - ei pea üldse õiglaseks ja keskmiseks hinnanguks kujunes 4,7. Eelneva alusel võib väita, et inimesed ei pea pensioniea tõstmist põhjendatuks. Vastajate seas toodi peamise põhjendusena esile viletsat tervist. Järgnevalt mõned väljavõtted vastajate kommentaaridest, kes ei pidanud vanaduspensioniea tõstmist õiglaseks.

Naine 73 a: "Ei ela nii kaua tervislikel põhjustel, leian, et seoses inimeste tervise halvenemisega ei oleks pensioniea tõstmine õiglane."

Naine 71 a: "Paljud lihtsalt ei jõuagi elada pensionieani ja kui jõuavadki selle eani, siis on tervise probleemid kallal ja raha kulub ainult rohtudele."

Naine 70 a: "Suur osa ei ole tervisliku seisundi tõttu võimelised kauem töötama ja siis tundub, et need, kes on tervislikult elanud peaksid ainsatena töötama nagu karistuseks selle eest, et on terved."

Naine 58 a: "Eakad ei suuda noortega töökoormuse kandmisel enamasti võistelda."

Naine 67 a: "Siiani on meie töötajad ületöötanud, vaesed - hambad ravimata, tervisekeskustes turgutamata, ühiskonnas valitsevast ebaõiglusest alandatud, liig oleks vanaduspensioniega tõsta. Küll võiks tõsta kõrgepalgaliste juhtide pensioniiga, sest neil on kõik eelpool nimetatud võimalused olemas."

Naine 53 a: "Vanemas eas võiks olla igapäevane vabadus ja võimalus valida, kuidas oma aega veeta - kas töötada, reisida, puhata, olla vabatahtlik, tegeleda lastega jne."

Naine 59 a: "Pensionile jäämine peaks olema paindlikum. Tootval tööl, füüsiliselt rasket tööd tegevate inimeste tervis ei pea koormusele vastu ja ei jõua pensionini töötada."

Mees 57 a: "Pensioniiga võiks olla üldse määramata, inimene ise otsustab."

Naine 52 a: "Tööandjate poolt tulenevast stressist on inimesed haiged ja kui pensioniiga tõsta, ei näe keegi pensioniiga. Isegi praegu 50% ei vea pensionini välja."

Järgnevalt on toodud väljavõtteid vastajate kommentaaride seast, kes pidasid õiglaseks pensioniea tõstmist, ehk andsid hindamis skaalal 1 või 2 palli.

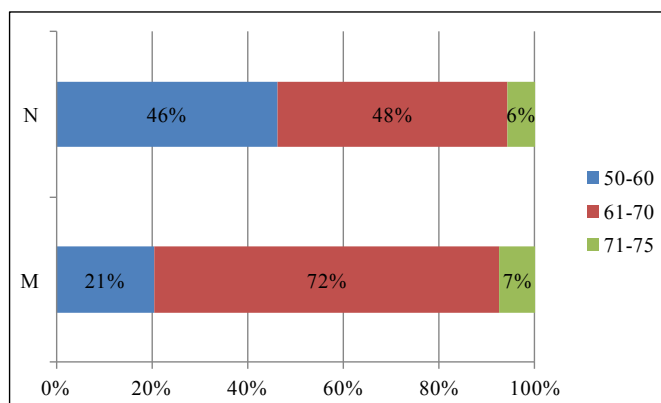
Mees 54 a: "Hoiab vormis."

Naine 70 a: "Vanaduspensioni iga võiks tõusta 65 eluaastale, nagu on mujal Põhjamaa riikides, kuna 65 aastani saavad enamus pensionäridest töötada oma tervise ja ea tõttu."

Naine 68 a: "Keegi peab ju vananevale rahvale ka raha teenima."

Uurimuse läbiviija soovis välja selgitada, milline on vastajate seisukoht, kas peaks olema ka mingi vanuse piir mil pensioniealised peaksid tööturult väljuma kohustuslikus korras. 49 vastajat 78-st leidis, et igal juhul peaks olema õigus teha ise otsus kas töötada edasi või lahkuda tööturult. Nimetatud otsuse tegemisel on mõjutajaks tervislik seisund, töökohtade olemasolu ja senise töö valdkond.

Küsitaja soovis ka teada, milline võiks olla piirvanus, kui niisugune üldse peaks olema. Analüüsides tulemusi leidis autor, et meeste jaoks on nimetatud vanus vahemikus 71-75 aastat (vt joonis 19 lk 47). Naiste vastavaid andmeid uurides jõuti järeldusele, et peaaegu võrdselt peeti naiste kohustusliku pensioni eaks 50 - 60 ja 61 - 70 aastat.



Joonis 19. Võimalik kohustuslik vanaduspensioniiga.

Autori seisukohast võib eeldada, et vastajad ei mõistnud samaselt küsitlejaga, mida peeti silmas kohustusliku vanaduspensionile jäämisega. 46 % vastanutest leidsid, et naised peaksid tööturult lahkuma alla 60 aastaseks ja 21% arvas sama meeste kohta. Siinkohal kirjutaja leiab, et 50 - 60 aastased inimesed peaks loobuma töötegemisest siiski vaid erakorralistel põhjustel, ka seadusega sätestatud vanaduspensioniiga on 63 aastat, naiste ja meeste pensioniiga võrdsustub, tõustes alates 2017. aastast 3 kuu võrra igal aastal ning see kerkib alates 2026. aastast 65 aastani.

3.3 Järeldused

Aktiivsuse (tööjõus osalemise) määr ehk tööjõu (hõivatud ja töötud) osatähtsus tööealises rahvastikus (15–74-aastased) oli Eestis 2011. aastal 67,8%. Aktiivsus on aastatega kasvanud ning võrreldes kümne aasta taguse ajaga on kasv olnud üle viie protsendi. Kui hinnata tööturu peamisi arenguid selle järgi, kuidas on mõjutanud näitajaid sugu ja vanus, siis enim mõjutas majanduslangus mehi ja suurimaks riskirühmaks olid noored, kellel töökohtade arv vähenedes, on keeruline tööturule siseneda ning kes selle tõttu on sunnitud kas oma õpinguid pikendama või kes asuvad täiendama töötute ridu. Töötuse ühe põhjusena võib esile tuua ka majanduse tsüklilisust. Tsükliline töötus on töötus, mis suureneb üldise majandusliku aktiivsuse languse tingimustes, kus ainult osaliselt koormatud tootmisvõimsuste tõttu on töö nõudlus normaalsest madalam. Eestis oli viimase majanduslanguse perioodil tegemist just

olukorraga, kus kadus suur hulk töökohti esmajoonel ehitussektoris ning töötuks jäi suur osa inimesi. Kõrgeim oli töötuse määr Pärnumaal 2010. aastal, mil vastav näitaja oli 14,2% (Eesti vastav näitaja 16,9). Pärnumaa oli võrreldes teiste maakondadega töötuse näitajate poolest keskmisel kohal pingereas. Majanduse taastudes langes ka töötuse määr ning kasvas hõivatute osakaal. Vanemaealiste töötuse määr oli languse ajal madalaim kõikides vanusegruppides, mis võis olla tingitud ka pikaajaliste töötute hulka või eelpensionile suundumisest. Tööhõive ja tööjõuosalemise määra näitajad olid tõusuteel alates 2010. aasta teisest poolest, kusjuures naiste aktiivsus oli meeste omast suurem.

Uurimuses osalejatest suurim osakaal oli alla 6 kuu töötanud tööealistel Pärnu maakonnas ja linnas elavatel üle 50 aastastel inimestel. Võrdselt osales uurimuses tööealisi vastajaid, kes olid vastamise hetkel töötanud 6-12 kuud ning pikaajalised töötud, kes on olnud töötanud enam kui 12 kuud. Ülipikaajaline töötu on inimene, kes on tööd otsinud kaks aastat või kauem, ning selliseid osalejaid oli uurimuses kõige vähem.

Hinnates majanduslanguse perioodil 50-74 aastaste töötajate võimalusi säilitada töökoht olid vastamise ajal nii pensioniikka jõudnud inimesed, kui ka tööealised vastajad meelestatud positiivselt. Vastanutest 51% vastajatest oli täiesti nõus või pigem nõustusid väitega, et majanduslanguse perioodil eelistasid tööandjad kriisi tingimustes säilitada töökohti, mida täitsid pigem kogenumad ehk vanemad töötajad. Töötuse määra statistiline analüüs kinnitab uurimuses osalejate seisukohta - kõikides vanusegruppides oli töötus madalaim vanemaealiste grupis.

Uurimuse läbiviimise hetkel aga ei hinda oma võimalusi tööturul heaks 62% kõikidest vastanutest. Kriitilisemalt olid meelestatud tööealised vastajad, mis on ka mõistetav kuna pensioniealistel on pensioni näol olemas kindlustatud sissetulek ning tööturul osalemine ei ole primaarne. Statistikaameti andmetel on vanemaealiste tööjõu osalemise määr stabiilselt tõusnud, seda nii Eestis keskmiselt ning veelgi aktiivsemalt Pärnu maakonnas. Samas on naiste osajaga töötamise näitajad kriisi perioodiga võrreldes tõusnud. Naised on meestega võrreldes enam hõivatud osalise tööajaga ning just naised sooviksid lisakoormust ehk peavad end enam vaeghõivatuteks. Uurimuse tulemusi võib mõjutada naiste osakaal valimis (73% vastajatest) ehk vanemaealised

naised on liikunud töötuse seast osaajaga töötajate gruppi, kuid sooviksid töötada täistööajaga. Väitega, et majanduslanguse perioodil pakkus tööandja koondamise asemel võimalust töötada osaajaga ei nõustunud 71% kõigist vastanutest. Majandus näitajad hakkasid langema 2007. aasta teisel poolel ja kriisi aastateks võib pidada aastaid 2008-2009, mis järel SKP näitajad olid tõusuteel. Töötus vanemaealiste grupis suurenes järsult (5,7 protsendipunkti) 2009. aastani ning seejärel kasvutendents aeglustus. Järsk langus vanemaealiste hõivemääras perioodil 2009-2010 (meestel 3,9 ja naistel 2,2 protsendipunkti), annab aga tunnistust sellest, et 50-74 aastased töötajad lahkusid tööturult. Naiste ja meeste näitajate puhul on erinevusi, 2009-2010. aastal suurenes naiste osalise tööajaga hõive ning meeste vastav näitaja langes. Osaajaga töötajate seas suurenes naistest vaeghõivatute osakaal. Eelnevast võib järeldada, et tööturult lahkusid suuremas osas mehed, samas naised suundusid osaajaga hõivesse.

Analüüsides vanemaealistele tänasel päeval pakutavate erinevate paindlike võimaluste olemasolu, näeme, et vastajate seisukoht on tööandjate suhtes kriitiline. Nii pensioniealised kui ka tööealised leiavad (60% vastajatest), et üle 50 aastastel valikuvõimalused osaajaga või kohandatud töö leidmisel on piiratud. 2012. aasta andmetel 50-74 aastaste tööjõusosalemise määr on stabiilselt tõusnud, kuid osaajaga töötamise näitaja naistel pigem langenud ja meestel vähesel määral tõusnud. Terviseprobleemidega pensionärid kasutavad võimalust jääda väljateenitud pensionile, samas on 50-60 aastased haigustele vaatamata sunnitud jätkama tööelu pensioniea saabumiseni. Tervistkahjustavast ja intensiivsest tööst ning sellega kaasnevast tööstressist tingitud vaeguste puhul ei ole võimalik töövõimetuspensioni taotleda ja seega jääb pensionieelikute valikuks osaajaga töötamine juhul, kui tööandja seda võimaldab. Osaajatöö valik sõltub vähe isiklikest või perekondlikest põhjustest, enamasti sunnib vastu võtma otsust suunduda osaajaga töökoormusele tervislik olukord.

Elukestva õppe puhul peetakse enamasti silmas formaalset ja mitteformaalset õppimist. Aktiivsena vananemise kontekstis ning vanemaealise elanikkonna puhul, kellest osa on tööturult juba taandunud ega hari end enam teadlikult, on oluline arvestada ka informaalset õppimist tähtsust. Omandades uue vajadustele ja võimalustele vastava töö ei lahku vanemaealised inimesed tööturult, näiteks eelpensionile, vaid pigem jätkab

töötamist. Inimeste tööturul hoidmine on tööealise rahvastiku vähenemisest tulenevalt aga ülioluline. 54% uurimuses osalejatest leidis, et vanemaealistel on loodud palju võimalusi ümberõppeks ja enda täiendamiseks. Kuigi üle poole vastajatest arvavad, et mooduseid eneseharimiseks on piisavalt loodud võiks inimeste hulk, kes peavad enesetäiendamise võimalusi vabalt kättesaadavaks, olla kordades suurem. Siinkohal tuleb välja tuua, et oluline on vanemaeliste enda poolne soov ja aktiivne koolituste, kursuste otsimine.

Enam, kui pool vastajatest koges majanduslanguse aastatel 2009 - 2010 majandusliku olukorra halvenemist ning peamise tajutud mõjuna joonistub välja kõikide vanusegruppide seas ostujõu langus, vaatamata sellele, et vähenes tarbijahinna indeks ehk vähenes toidukorvi maksumus ja eluaseme kulud. Vaatamata oma sissetulekute taseme säilimisele ja ka mõningasele kasvule tunnetasid ka pensioniealised just ostujõu langust, mille põhjus võib peituda igakuise pensioni suhtelises väiksuses. Samuti võis täheldada, et kui kulutused toiduainetele ja eluasemele märgatavalt langesid ei muutunud oluliselt tervishoiu kulutused, mis aga vanemaealiste igakuistes väljaminekutes omab sageli olulist kaalu.

Valdav osa uurimuses osalejatest planeerib jääda pensioniea saabudes pensionile ning mitte valida pensioni edasilükkamise varianti. Tuuakse välja soovi osaleda tööturul osalise tööajaga, kuid uurimuses osalejate hinnangul ei ole tööandjad valmis pakkuma vanemaealiste vajadustest tulenevaid lahendusi. Valdavalt ei ole vanemaealised valmis tööotsingutel siirduma teistesse piirkondadesse, vaid püüavad leida võimalusi hakkama saamiseks kodulähedases piirkonnas.

Vanemaealised näevad peamise võimalusena anda oma panus ühiskonna heaolu parendamisse läbi lapselaste hoolitsemise. Muutunud on senine peremudel, kus koos elas kolm erinevat põlvkonda ja vanavanemad jäädes pensionile loobusid töötamisest ning hoolitsesid kodu ja lapselaste eest. Ei ole harv olukord, kus korraga peavad toime tulema neli põlvkonda ja vanavanemate koha on võtnud vanavanavanemad. Tulenevalt erinevatest teguritest kasvab ka perede hulk, kus erinevad põlvkonnad ei ela enam ühe katuse all ja vanemaealised elavad aktiivset elu väljaspool kodu. Tulenevalt eelnevast on vabatahtlikuna töötamine aina suuremat tähelepanu pälvimas. Vesteldes uuringu

ankeete edastades vastajatega tõid nad välja, et pensionile jäädes on soov oma aja paremaks sisustamiseks osaleda vabatahtlikuna erinevates projektides. Ka soovivad paljud vanemaealised, et nende kogemusi ja elu jooksul kogutud teadmisi väärtustataks. Vanemaealised avaldasid kahetsust, et ka vabatahtlikena ehk tasu saamata ei leia nad endale piisavat rakendust.

KOKKUVÕTE

Eesti rahvaarv väheneb ning prognoosi kohaselt on järgnevatel kümnenditel Eestis oodata rahvastiku vähenemise jätkumist ja pensioniealise elanikkonna osakaalu suurenemist kogu rahvastikust 2030. aastal asendub laste (0-14 aastaste) vanusegrupi kasv langusega. Parimas tööeas vanusegrupi (15-64 aastat) osakaal rahvastikust langeb juba käesoleval ajal. Viimastel aastatel pööratakse rahvastiku vananemisele laialdast tähelepanu tulenevalt erinevate riikide ees seisvatest ümberkorralduste vajadusest sotsiaalmajanduslikus ja poliitilises elukorralduses.

Rahvastiku vananemise ja tööealiste osatähtsuse vähenemise tõttu on vajalik, et inimeste tööhõive püsiks võimalikult kaua kõrge, st tööturult ei lahkutaks enne vanaduspensioniea algust ning võimalusel jätkataks töötamist ka pensioniea saabudes. Eestis on seoses elanikkonna vananemise ja pikema elueaga tõstetud või kavatsetakse lähitulevikus vanaduspensioniiiga tõsta, mis suurendab vanemaealiste osakaalu tööjõus veelgi. Vanemaealise tööjõu hõivemäärad on paljudes Euroopa riikides väga madalad, seda eelkõige heldele sotsiaalkaitse süsteemile. Eesti tööealine rahvastik vanuses 15–74 aastat on viimastel aastatel järjepidevalt vähenenud, kuid rahvaarvu languse mõju tööjõu hulga suhtes on tasakaalustanud tööjõu osalemise määra kasv.

Majanduskriisist tuleneva tööhõive määra langus mõjutas enim noori ja vanemaealiste tööhõive languse näitajad olid kõikides vanusegruppides (15-24, 25-49, 50-74) väikseimad. Meeste hõivatus on jooksvalt olnud kõrgem, kui naistel, kuid languse tempo oli meessoost töötajate seas kiirem. Põhjustajana võib välja tuua traditsiooniliselt meeste poolt hõivatud ametikohtade kadumise. Üldiselt asendus vanemaealiste tööhõive määra langus tõusuga 201. aasta teisel poolel, mis on jätkunud siiani.

Eestis on vanemaealised teiste riikidega võrreldes tööturul suhteliselt aktiivsed - hõives püsitakse kauem ning töö kaotamise korral jätkatakse uue töö otsinguid. Töökoha kaotamise korral on aga vanemaealistel võrreldes noorematega uue töökoha leidmine mitmetel põhjustel raskendatud. Üheks tõsiseks probleemiks, mis takistab töötamist ja töötuna uue töö leidmist, on tervislik seisund.

Uuringu tulemustest selgus, et vanemaealiseid koondatakse sagedamini või põhjustab töösuhte katkemise töötaja haigus või vigastus. Majanduskriisi ajal olid paljud organisatsioonid sunnitud oma töötajate arvu vähendama, riskigruppi kuulusid esmajoones nooremad ja vanemaealised töötajad. Hinnates olukorda tööturul tänasel päeval leiavad uuringus osalejad, et 50-74 aastaseid töötajaid on asunud aktiivsemalt palkama, mis on eeldatavasti tingitud üldise tööpuuduse vähenemisest. Majanduslanguse perioodil ei pakkunud tööandjad koondamise asemel võimalust töötada osaajaga, samuti andsid vastajad negatiivse hinnangu tööandjate valmidusele pakkuda vanemaealistele paindlikke lahendusi nagu osaline tööaeg ja kohandatud töökoht. Samas võib täheldada positiivset tendentsi vastajate hinnangus tööandjate tahte leida vanemaealiste vajadustest tulenevaid lahendusi. Pensioniea saabudes ei pea inimene lahkuma tööturult, enamik pensionäre eelistab töötada osaajaga ja võimaluse avanedes seda kasutatakse. Peamiseks põhjuseks tööelu jätkamisel juba pensioniealiste seas on majanduslik olukord, oluline on ka soov viibida seltskonnas, suhelda ning võimalusel leida lahendusi eneseteostuseks. Valdav osa vastanutest aga soovib jääda või juba jäi väljateenitud vanaduspuhkusele ning enim soovivad inimesed veeta enam aega perega, kuid hinnates oma osa kogu ühiskonna mõjutajana peetakse oluliseks jätkata tööturul osalemist. Pensioniea tõstmist ei peeta õiglaseks peamiselt tulenevalt inimeste halvast tervislikust seisundist. Uurimuse läbiviija soovis välja selgitada, milline on vastajate seisukoht, kas peaks olema mingi vanuse piir mil pensioniealised peaksid tööturult väljuma kohustuslikus korras. 49 vastajat 78-st leidis, et igaühel peaks olema õigus teha ise otsus kas töötada edasi või lahkuda tööturult.

Vanemaealiste hõivemäärade edasise kasvu üheks eelduseks on vanemaealise tööjõu konkurentsivõime tööturul ning võimaluste loomine vanemaealistele osalemaks täiend- ja ümberkoolituses. On oluline säilitada töötute tööhõive võime ja toimetulek

kriisiperioodil, et majanduskasvu taastudes ja tööjõu nõudluse suurenedes tagada valmisolek uuesti hõivesse liikumiseks. Töötamist ja tööalast aktiivsust tuleks vanemaealiste puhul vaadata laiemalt kui vaid tööturu ja majanduse vajadustest lähtuvalt. Töötamine ja tööalane aktiivsus on seotud inimese üldise aktiivsusega. Töötasu võimaldab inimestel kindlustada paremat sotsiaalmajanduslikku toimetulekut ning mõjutavad seeläbi ka elukvaliteeti. Samuti pakub töö ja töötamine inimesele erinevaid mitterahalisi ressursse, näiteks võimaluse luua ja tugevdada oma sotsiaalseid suhteid ja suhtlusvõrgustikke, arendada oskusteadmisi ja end täiendada, omandada uusi kogemusi jne. Selles mõttes toetab tööhõive ja tööalane aktiivsus laiemalt vanemaealiste sotsiaalmajanduslikku toimetulekut, üldist sotsiaalset aktiivust ja kaasatust.

Eesti institutsionaalne korraldus ei anna ühest sõnumit, kas liigutakse vanemaealiste töötajate tööturul hoidmise või tööturult väljatõrjumise suunas. Ühelt poolt soodustatakse läbi pensioniea tõstmise töötajaid võimalikult kaua tööturul viibima, madal pensionite asendusmäär, väikesed töötute abirahad, võimalus kombineerida pensionit ja töötasu, pensioni edasilükkamine suurendab pensionit. Vanemaealiste töötajate tööturul hoidmisesse läbi ümberõppe ja täienduskoolituste investeeritakse väga tagasihoidlikult, puudulik on ka ettevõtjate poolne tahe palgata osalise tööajaga töötajaid, kuid just viimati mainitu on oluline tegur vanemaealiste tööturul hoidmisel.

VIIDATUD ALLIKAD

1. 2007. aastal Eesti majanduskasv aeglustus. Statistikaamet.
[<http://www.stat.ee/19140>] 12.03.2013.
2. **Ainsaar, M.** 2011. Rahvastiku muutused, eluiga ja tervis. Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet. Eesti Inimarengu Aruanne 2010/2011. Tallinn, pp. 44-68.
3. Aktiivsena vananemise arengukava. Sotsiaalministeerium.
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Hoolekandestatistika/Aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020/Aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf] 10.05.2013.
4. **Amado Peiró, A., Belaire-Franch, J., Gonzalo, M. T.** 2012. Unemployment, cycle and gender. Journal of Macroeconomics, Vol. 34, pp. 1167–1175.
5. **Anxo, D., Ericson, T., Jolivet, A.** 2012. Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects. - International Journal of Manpower, Vol. 33 (6), pp. 612-628.
6. **Becker, G., S.** 1964. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. NBER Cambridge.
7. **Bourdet, Y., Persson, I.** 1991. Does labour market policy matter? Long term unemployment in France and Sweden. EALE Conference.
8. Budgetary challenges posed by ageing populations: the impact on public spending on pensions, health and long-term care for elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances. Report 2001. Economic Policy Committee.
[http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary6780_en.htm]01.03.2013.
9. **Cahuc, P., Zylberberg, A.** 2004. Labor Economics. Massachussetts.

10. **Carone, G.** 2005. Long-term labour force projections for the 25 EU Member States. - Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Vol. 235, pp. 1-214.
11. **Carone, G., Costello, D., Guardia, N., Mourre G., Przywara, B., Salomaki, A.** 2005. The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States.- Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission, No 236, pp. 1-57.
12. **Coile, C. C., Levine, P.B.** 2011. Recessions, Retirement, and Social Security. - American Economic Review: Papers & Proceedings. Vol. 101 (3), pp. 23-28.
13. **de la Croix, D., Pierrard, O., Sneessens, H. R.** 2013. Aging and pensions in general equilibrium: Labor market imperfections matter. - Journal of Economic Dynamics & Control, Vol. 37, pp. 104-124.
14. **Dlugosz, Z.** 2011. Population ageing in Europe. - Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol 19, pp. 47-55.
15. **Ekamper, P.** 1997. "Future age-conscious manpower planning in the Netherlands: from earlyretirement to a new perspective on the elderly?", International Journal of Manpower, Vol. 18 (3), pp. 232-47.
16. **Gregg, P., Wadsworth, J.** 2010. Unemployment and inactivity in the 2008-2009 recession. - Economic & Labour Market Review, Vol 4 (8), pp. 44-50.
17. **Hagemann, R. P., Nicoletti, G.** 1998. Ageing populations: economic effects and implications for public finance. OECD, Department of economics and statistics. No 61, pp. 1-84.
18. **Hellerstein, J. K., David N., Troske, K.R.** 1999. Wages, productivity and worker characteristics: evidence from plant level production function and wage equation, Journal of Labor Economics, No. 17, pp. 409-446.
19. **Henkens, K., Schippers, J.** 2012. Active ageing in Europe: the role of organisations.- International Journal of Manpower, Vol. 33 (6), pp. 604-611.
20. Iga viies osaajaga töötaja soovib rohkem töötada. Statistikaamet.
[<http://www.stat.ee/63297>] 01.05.2013.
21. **Järve, J.** 2002. Kuidas tõsta Eesti tööturu paindlikkust? - Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale. X teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded - artiklid. Tallinn: Mattimar, lk 99-107.

22. **Kerem, K., Randveer, M.** 2007. Mikro- ja makroökoonoomika põhikursus. 5. parand tr. Tallinn: Külim.
23. **Kommel, K.** 2009. Kultuuris osalemine kui elukestev õpe. Täiskasvanute koolitus. Eesti Statistika, Tallinn, lk 109-124.
24. Konkurentsivõime kava "Eesti 2020"(2011)
[[http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivõime-kava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20\(2012%20uuendamise\)/eesti%202020.pdf](http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivõime-kava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20(2012%20uuendamise)/eesti%202020.pdf)]
12.05.2013.
25. **Krinal, V.** 1998. Majandusteaduse ajaloost. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
26. **Krusell, S.** 2007. Lühi- ja pikaajaline töötus. - Statistikaamet. Teemaleht, nr 2, lk 1-8.
27. **Kugler, A., Saint-Paul, G.** 2000. Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment, unpublished.
28. **Lewis, M., A., Widerquist, K.** 2002. Unemployment. - Economics for social workers: the application of economic theory to social policy and the human services. New York: Columbia University Press, pp.112-116.
29. **Lindbeck, A., Snower, D.** 1986. Wage setting, unemployment and Insider outsider relations. American Economic Review.
30. **Machin, S., Manning, A.** 1999. The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe. - Handbook of Labour Economics, Vol. 3, pp. 34-52.
31. **Mansour, H.** 2010. The effects of labor supply shocks on labor market outcomes: Evidence from the Israeli - Palestinian conflict. - Labour Economics, Vol. 17, pp. 930-939.
32. **Marelli, E., Patuelli, R., Signorelli, M.** 2012. Regional unemployment in the EU before and after the global crisis. - Post-Communist Economies, Vol. 24 (2), pp.155-175.
33. **Marksoo, Ü.** 2010. Pikaajalised töötud Eesti tööturul. - Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 5, lk. 1-22.
34. **Marksoo, Ü., Malk, L., Põldis, E.** 2011. Töötus. - Vanemaealised Eesti tööturul. Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 4, lk 1-20.

35. **Maynard, D. C., Joseph, T. A., Maynard, A. M.** 2006. Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. - Journal of Organizational Behavior. No 27 (4), pp. 509–536.
36. **McConnell, R. C., Brue, L. S.,** 1991. Kaasaegne töö ja palga ökonoomika III. Tallinn: EMI Infoökonoomika sektor.
37. **McConnell, R. C., Brue, L. S.,** 1992. Kaasaegne töö ja palga ökonoomika IV. Tallinn: EMI Infoökonoomika sektor.
38. **Miloş, L. R.; Corduneanu, C.** 2011. An analysis of the economic consequences of the demographic trend in the European Union. -Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II, Economic Studies, pp.78-84.
39. **Modigliani, F., Fitoussi, J-P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr, A., Labini, P.S.** 1998. An Economist's Manifesto on Unemployment in the European Union. BNL Quarterly Review, Vol. 206.
40. **Paas, T, Philips, K.** 2002. Pikaajalised töötud Eesti tööturul: kas toetada passiivset kohanemist või aktiivset arengut? - Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale. X teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded - artiklid. Tallinn: Mattimar, lk 143-150.
41. **Pierce, L., J., Newstrom, J., W., Dunham, R., B., Barber, A., E.,** 1989. Alternative work schedules. USA: Massachusetts.
42. Population structure and ageing. Eurostat.
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_structure_and_ageing] 06.03.2013.
43. **Prettner, K.** 2013. Population aging and endogenous economic growth. - Journal of Population Economics, Vol. 26 (2), pp. 811-834.
44. Rahvaarv (arvestatud rännet), 1. jaanuar, aasta. Statistikaamet.
[<http://www.stat.ee/34266>] 12.03.2013.
45. Rahvastikunäitajad ja koosseis. Statistikaamet.
[<http://www.stat.ee/63795?highlight=%C3%BClalpeetavate,m%C3%A4%C3%A4r>] 12.03.2012.
46. Reaalpension vähenes mullu 1,3%. Statistikaamet.
[<http://statistikaamet.wordpress.com/2013/02/21/reaalpension-vahenes-mullu-13/>]. 21.03.2013.

47. Registreeritud töötus 1993-2013. Eesti Töötukassa.
[<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11328>]. 01.05.2013.
48. Riikliku pensionikindlustuse seadus 2001. - Riigi Teataja I osa 2001, nr 100, art 648.
49. **Rothstein, J.** 2012. The labor market four years into the crisis: assessing structural explanations. - ILRReview, Vol.65(3), pp. 466-500.
50. **Rõõm, M.** 2002. Struktuurne tööpuudus Eestis. - Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale. X teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded - artiklid. Tallinn: Mattimar, lk 192-199.
51. **Serban, A. C.** 2012. Aging population and effects on labour market.- Procedia Economics and Finance, Vol. 1, pp. 356-364.
52. **Shaw, F.,** 2002. Is the ageing population the problem it is made out to be? - Foresight, Vol. 4 (3), pp. 4-11.
53. **Tijdens, K.** 2003. Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation. A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector.– Acta Sociologica, Vol 46 (1), pp. 69-82.
54. **Trepp, M.** 2011. Vanemaealiste töötajate ressurss täna ja tulevikus.
[<http://teinevoimalus.ee/et/paevateemad/Konverents/284-Vanemaealiste-t%C3%B6%C3%B6tajate-ressurss-t%C3%A4na-ja-tulevikus>] 12.02.2013.
55. **Viilmann, N.** 2010. Tööturu ülevaade. - Eesti Pank, nr 10, lk 1-33.
56. World Population Prospects: The 2010 Revision. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division 2011.
[http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2010_Volume-I_Comprehensive-Tables.pdf] 04.03.2013.
57. **Vöörmann, R., Helemäe, J., Saar, E., Kazjulja, M.** 2005. Vanemaealiste töötajate konkurentsivõime ja koolitusvajadus. Projekti VÕIT sihtrühma uuringu kokkuvõte. Tallinna Ülikool Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute instituut. 12.03.2013.

Lisa 1. Küsitluse ankeet

Lugupeetud vastaja!

2009. ja 2010. aastal olid Eesti tööturul rasked ajad. Majandus- ja finantskriisi mõjul kaotasid oma töö kümned tuhanded inimesed. 2011. aastal hakkasid taastuma kriisi ajal kadunud töökohad, töötus langes ja hõive kasvas prognoositust kiiremas tempos. Käesolev ankeet on koostatud eesmärgiga uurida, kuidas mõjutas majanduslangus vanemaealiste (50-74 aastased) tööhõivet Eestis. Uurimuse viib läbi Tartu Ülikooli Pärnu kolledži üliõpilane, Annely Saik, lõputöö raames. Ankeedile vastamiseks kulub 10 minutit. Ankeedile vastamine on anonüümne ning saadud andmeid kasutatakse vaid eelpool mainitud lõputöös.

I. Üldandmed

1. Vastaja vanus

2. Vastaja sugu

Naine ☐

Mees

☐

3. Vastaja elukoht

Pärnu linn ☐

Pärnu maakond ☐(vald)

Muu ☐

4. Vastaja haridustase

Põhiharidus

Kutseharidus

Keskharidus

Keskeriharidus

Kõrgharidus

Muu

5. Kas Te hetkel olete pensioniealine isik?

Jah ☐

Ei

☐

Lisa 1 järg

6. Kas Te hetkel töötate?

Jah ☐ jätkake küsimusega nr. 9

Ei jätkake küsin ☐ sega nr. 7

7. Viimasest töösuhte lõppemisest on möödas...

...vähem kui 6 kuud ☐

...6-12 kuud ☐

...enam kui 12 kuud ☐

...enam kui 24 kuud ☐

8. Milline oli töösuhte lõppemise põhjus?

Koondamine ☐

Vallandamine ☐

Jäin pensionile ☐

Jäin eelpensionile ☐

Enda haigus, vigastus või puue ☐

Soovisin leida uusi väljakutseid ☐

Muu

II. Majanduslanguse mõju vanemaealiste tööhõivele

9. Mil määral nõustute järgmiste väidetega?

	Olen täiesti nõus	Olen pigem nõus	Pigem ei nõustu	Ei ole üldse nõus
Majanduslanguse perioodil eelistasid tööandjad kriisi tingimustes säilitada töökohti, mida täitsid pigem kogenumad (st vanemad) töötajad.	4	3	2	1
Majanduslanguse perioodil oli töö kaotanud vanemaealistel võrreldes nooremaealistega raskem uut tööd leida.	4	3	2	1
Majanduslanguse perioodil pakkus tööandja koondamise asemel võimalust töötada osaajaga.	4	3	2	1

Lisa 1 järg

10. Kuidas mõjutas Teid majanduslangus:

Järjestage 1 - mõjutas kõige rohkem, 5- mõjutas teistest valdkondadest kõige vähem.

Palun ärge kasutage sama hinnangut mitme näitaja hindamisel.

Kaotasin oma töö ☐

Pereliikme töökaotus ☐

Ostujõu langus ☐

Töökoormuse sh palga langus ☐

Töökoormus jäi samaks, palk langes ☐

11. Võrreldes majanduslanguse eelse perioodiga Teie perekonna sissetulekud majanduslanguse aastatel...

...kasvasid ...langesid ...jäid samaks

III. Vanemaealiste võimalused tööturul tänasel päeval

12. Toetudes oma kogemustele, mil määral nõustute järgmiste väidetega?

	Olen täiesti nõus	Olen pigem nõus	Pigem ei nõustu	Ei ole üldse nõus
Tänaval päeval on tööandjad asunud aktiivsemalt palkama 50-74aastaseid töötajaid.	4	3	2	1
Tööandjad on valmis pakkuma 50-74aastastele töötajatele paindlikke lahendusi (näiteks osaline tööaeg, kohandatud töökoht).	4	3	2	1
50-74aastastele on loodud palju võimalusi ümberõppeks ja enda täiendamiseks (näiteks koolitused, kursused).	4	3	2	1

13. Kui pensioniiga saabub/saabus, kas ... (märgistage sobiv vastusevariant)

... soovite edasi töötada/töötate esmajoones mittemajanduslikel põhjustel (näiteks eneseteostus, suhtlemisvajadus)?	Jah/Ei
... olete/olite sunnitud majanduslikust olukorrast tulenevalt edasi töötama?	Jah/Ei
... kavatsete jääda/jäite pensionile?	Jah/Ei

Lisa 1 järg

14. Inimesed saavad erineval viisil anda oma panuse ühiskonna arengusse. Millises valdkonnas oleks Teie arvates pensioniealiste panus kõige olulisem? (*märgistage üks vastusevariant*)

Lapselaste hooldaja	
Haigete või hoolt vajavate pereliikmete hooldaja	
Palgaline töötaja	
Vabatahtlik	
Muu	

15. Kui õiglaseks peate vanaduspensioniea tõstmist tulenevalt rahvastiku vananemisest? Vastuse märkimiseks on toodud 6-palli skaala, millele on märgitud alguse ja lõpp-punkti tähendused. Oma vastuse märkimisel püüdke hinnata, kuhu poole Teie vastus võiks kalduda.

Pean täiesti õiglaseks 1 2 3 4 5 6 Ei pea üldse õiglaseks

Põhjendage.....

16. Kas Teie arvates peaks inimesed jääma mingis vanuses kohustuslikule vanaduspensionile?

Jah, kõigil ametialadel ☐

Jah, teatud ametialadel ☐

Ei, kõigil peaks olema vabadus ise otsustada ☐

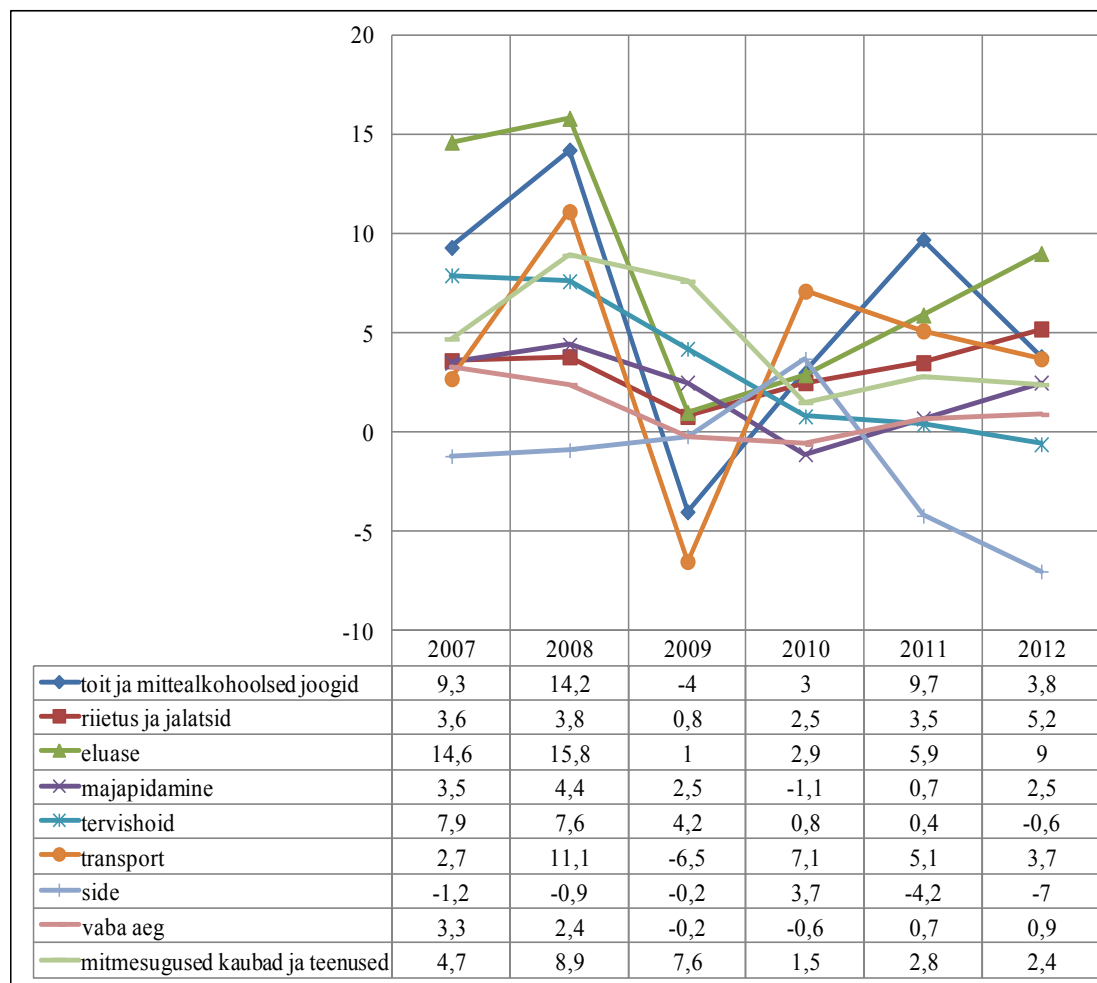
17. Milline võiks olla kohustusliku vanaduspensioni iga?

Meestel eluaastal

naistel eluaastal.

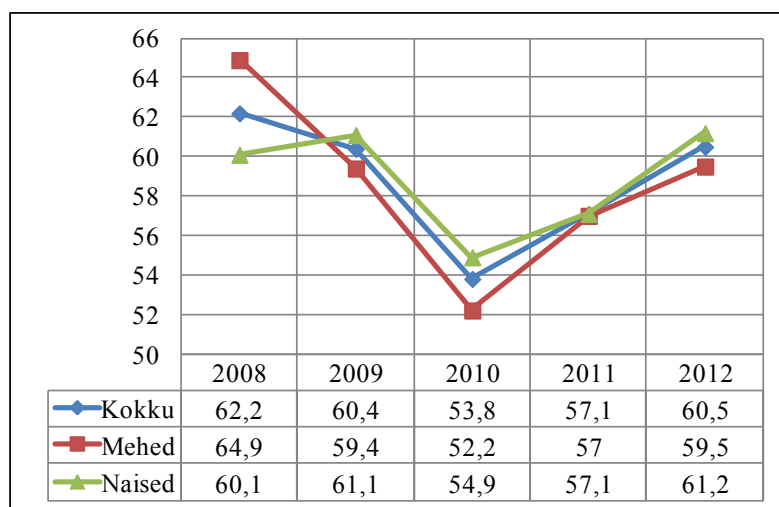
TÄNAN VASTAMAST!

Lisa 2. Tarbijahinnaindeksi komponentide aastane muutus 2007-2012



Allikas: Statistikaameti andmete alusel autori koostatud

Lisa 3. 55-64 aastaste hõivemäär 2008-2012. a



Lisa 4. 50-74 aastaste töötuse määr Eestis ja maakondade jaotuse järgi 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kogu Eesti	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Harju maakond	3,3	4,4	12,9	16,2	11,6	8,9
Hiiu maakond	11,1	11,5	5	11,8
Ida-Viru maakond	9	10	18,1	25,8	20,3	17,5
Jõgeva maakond	6,5	7	20,1	19,8	12,4	11
Järva maakond	4,7	4,8	11,9	17,1	13,2	7,7
Lääne maakond	..	6,1	15,5	22,3	12,9	10,3
Lääne-Viru maakond	5,4	5,6	16,4	12,4	11,1	9,5
Põlva maakond	..	8,9	12	15,8	12,4	11,5
Pärnu maakond	3,9	4	10,6	14,2	10,5	10,9
Rapla maakond	5,1	6,9	15,5	19,8	13,5	8,7
Saare maakond	10,4	9,3	10,2	9,2
Tartu maakond	3,9	4,3	11,9	15,8	11	8,2
Valga maakond	9,1	8,5	17,8	13,3	13,3	15,3
Viljandi maakond	3,6	5,6	11,9	11,3	9,1	7,1
Võru maakond	5,1	6,7	16	14,8	11,2	7,1

Allikas: Statistikaameti andmete alusel autori koostatud

SUMMARY

THE IMPACT OF THE ECONOMIC CRISIS ON THE ELDERLY EMPLOYMENT IN ESTONIA

Annely Saik

Considering demographical progress and by virtue of decreasing of elderly population in Estonia it is more important that elderly could persist on the labor market as long as possible. Estonian elderly are more active comparing to other European Union countries – the exit labor market in high ages and when losing their job they continue actively searching for another one. By the forecast in the next decade there is expected ongoing decrease of Estonian population and increase of elderly percentage in total amount of population. If by 2020 there is forecasted increase of the relative importance of 0-14 aged people in total population then by 2030 it has been substituted with decrease, also working-aged people (15-64 years old) figure will be in downfall.

The purpose of this graduation thesis is to give overview of Estonian and European Union demographical situation and its influence to economics, to analyze 50 year olds behavior, employment and changing factors affected by economic crisis. Also author conducts the research to describe employment changes of elderly experiences in Estonia in 2007-2013.

In 2009 and 2010 there were difficult times in Estonian labor market. By the economical and financial crisis influence thousands of people lost their jobs. In 2011 the “lost” jobs started to recover, unemployment decreased and employment rate increased more rapidly than it was estimated.

On the economic crisis years (2009-2010) the men employment was lower than women. It is caused by the circumstance that traditional jobs for men (construction, manufacturing etc) has been phased out. In general in 2011 the decrease of employment rate substituted with increase among elderly and has been like that ever since. By 2012 the elderly men employment rate is once again raising, but still the rate of elderly women employment is higher.

Estonian elderly are more active comparing to other European Union countries – they stay longer in employment and when losing their job they continue actively searching for another one. But to elderly to find a new job is more difficult than to younger generation. One of the main reason is what obstruct working and finding a new job as being unemployed, is state of health.

From the results of the research appears that elderly are laid off more often or the reason to quit is illness or injury. During the economical crisis many organizations were forced to decrease the number of employees, in target group were primarily young people and elderly. By looking at the labor market nowadays 35% of the respondents finds that people in age of 50-74 are being hired more often – that can be a sign from general decrease of unemployment. During the recession employer did not offer in exchanges of laying off to work as partial time. Respondents also gave negative valuation to employer readiness to offer flexible solutions (partial time work, customized work place etc.) to elderly. In the other hand respondents observed a positive orientation in employers will to find solutions implied elderly needs.

People do not have to leave employment when reaching to the age of retirement, most of the pensioners prefer working with partial time and when the opportunity comes they use it. The main reason to do so is economical situation, wish to be social, communicate and to find ways to implement themselves. 80% of respondents wishes to or already are retired. The research shows that when people reach to the age of retirement, they wish to spend more time with their family, but valuing their part as an influence to entire society they find to be important to continue being part of employment.

It is not considered fair-minded to raise the age of retirement by virtue of people's bad state of health. The author of the research wished to find out what is the standpoint of respondents to the idea of setting a mandatory limit to retired people to exit the employment. 49 respondents out of 78 found that every person should have their own right to decide whether to keep on working or quit.

In conditions of population aging it is important that every elderly found a job to their potential and should not be left aside before reaching the age of retirement. The number of elderly unemployment is still staying high, for that reason increases the jeopardy of longterm unemployment. Herewith there is high number of potential employment in elderly who wishes to work and who need help from the government to return to employment.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Annely Saik

(autori nimi)

(sünnikuupäev: 06.06.1972)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

MAJANDUSLANGUSE MÕJU VANEMAEALISTE TÖÖHÕIVELE PÄRNUMAAL

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Kandela Õun,

(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 12.11.2013